

Rekrytointi ja henkilötietojen suoja yksityisellä ja julkisella sektorilla

Helsingin yliopisto

Oikeustieteellinen tiedekunta

Hallinto-oikeuden projekti

Tekijä: Virve Sulander

Ohjaaja: Olli Mäenpää

Tiedekunta/Osasto - Fakultet/Sektion – Faculty Oikeustieteellinen		Laitos/Institution – Department Julkisoikeus	
Tekijä/Författare – Author Virve Sulander			
Työn nimi / Arbetets titel – Title Rekrytointi ja henkilötietojen suoja yksityisellä ja julkisella sektorilla			
Oppiaine / Läroämne – Subject Hallinto-oikeus			
Työn laji/Arbetets art – Level pro gradu -tutkielma	Aika/Datum – Month and year 3/2019	Sivumäärä/ Sidoantal – Number of pages XVI + 85	
<p>Tiivistelmä/Referat – Abstract</p> <p>Tutkielmassa selvitetään työnhakijan henkilötietojen ja yksityisyyden suojaa työnhakuprosessissa, kun töitä haetaan julkiselta tai yksityiseltä sektorilta. Tutkielma tarkastelee aihetta työtä hakevan henkilön näkökulmasta. Tutkielman tavoitteena on luoda kokonaiskuva rekrytointiprosessiin liittyvästä työnhakijan henkilötietojen käsittelystä. Minkälaisia tietoja ja missä tarkoituksessa työnhakijaan liittyviä tietoja saa kerätä sekä miten ja mistä tiedot voidaan hankkia? Nämä ovat kysymyksiä, joihin kirjoituksen edetessä on pyritty vastaamaan.</p> <p>Tutkielman metodi on lainopillinen. Tutkielmassa käsitellään työnhakijan henkilötietojen suojan kysymyksiä lähinnä lainsäädännön ja sen esitöiden, erilaisten ohjeistojen ja suositusten sekä oikeuskirjallisuuden kautta. Euroopan unionissa henkilötietojen käsittelyn säännöt on määritelty yleisessä tietosuoja-asetuksessa, jonka soveltaminen alkoi 25. toukokuuta 2018. Suomessa tietosuoja-asetuksen säännöksiä täsmentää ja täydentää uusi tietosuojalaki ja työelämän osalta yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki. Työelämän tietosuojalakiin ehdotettiin unionin tietosuoja-asetuksesta johtuen tehtäväksi vain joitakin vähäisiä muutoksia ja pääosiltaan se jää sellaisenaan voimaan. Eduskunta hyväksyi lakiin tehtävät muutokset helmikuussa 2019.</p> <p>Yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa on otettu huomioon työelämän erityiset henkilötietojen käsittelytilanteet. Laki koskee työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta, sisältäen säännökset henkilötietojen ja yksityiselämän suojaamiseksi työelämän alueella. Työelämän tietosuojalakia sovelletaan sekä yksityisellä, että julkisella sektorilla ja soveltuvin osin myös työnhakijoihin ja virkaa hakeviin. Haettava tehtävä asettaa raamit henkilötietojen keräämisen laajuudelle ja laadulle. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työnhakijasta kerättävät henkilötiedot ovat tarpeellisia haettavan työtehtävän tai viran kannalta. Pääsääntöisesti tiedot tulee kerätä työnhakijalta itseltään tai hänen suostumuksellaan muualta. Julkisen sektorin erityissääntely lisää viranomaistyönantajan tiedonkeräämisoikeuksia ja julkisuuslaista seuraa, että osa viranhakuprosessin yhteydessä viranomaiselle toimitetusta sekä syntyvästä dokumentaatiosta tulee julkiseksi tai asianosaisten saataville.</p> <p>Tietosuojalainsäädäntö suojaa työnhakijan henkilötietoja laajasti ja työelämän tietosuojasäännöksiä voi luonnehtia melko tiukoiksi. Sääntelyn riittämättömyys ei kuitenkaan ole suurin henkilötietojen suojaan liittyvä haaste. Työnantajan ja työnhakijan välisen valtasuhteen epäsuhta ja usein myös tiedonpuute, ovat varmasti yleisimmät syyt siihen, ettei tietosuojasäännösten tarkoitus käytännön työelämässä täysin toteudu.</p>			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords Henkilötietojen suoja, yksityisyyden suoja, työhönotto, työelämän tietosuoja, viranhaku,			
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited			
Muita tietoja – Övriga uppgifter – Additional information			

SISÄLLYS

LÄHTEET	V
1. JOHDANTO	1
1.1 Taustaksi	1
1.2 Kysymyksen asettelu ja metodi	2
1.3 Lähdeaineisto	3
1.4 Tutkielman rakenne	4
1.5 Keskeiset käsitteet	5
2. HENKILÖTIETOJEN SUOJAN PERUS- JA IHMISOIKEUSSÄÄNTELY	8
2.1 Yksityisyys, yksityiselämä ja henkilötietojen suoja	8
2.2 Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimus	10
2.3 Euroopan unionin perusoikeuskirja	11
2.4 Henkilötietojen suoja kansallisena perusoikeutena	13
3. HENKILÖTIETOJEN SUOJAN SÄÄNTELY	16
3.1 Yleistä	16
3.2 OECD:n tietosuojasuositus	16
3.3 Euroopan neuvoston yleissopimus	18
3.4 Henkilötietojen suojaa työelämässä koskevaa kansainvälistä sääntelyä	20
3.4.1 Kansainvälisen työjärjestön (ILO) ohjeisto	20
3.4.2 Tietosuojatyöryhmän ohjeet	21
3.4.3 Euroopan neuvoston työelämää koskevat suositukset	22
3.5 Euroopan unionin yleinen tietosuoja-asetus	23
3.6 Tietosuoja-asetusta täydentävää kansallista lainsäädäntöä	25
3.6.1 Tietosuojalaki	26
3.6.2 Laki yksityisyyden suojasta työelämästä	27
4. HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELYN LÄHTÖKOHDAT JA EDELLYTYKSET	30
4.1 Tietosuojaperiaatteet henkilötietojen käsittelyssä	30
4.2 Oikeusperusteet henkilötietojen käsittelyssä	32
4.3 Henkilötietojen kerääminen työelämässä	35
4.3.1 Tarpeellisuusvaatimus	35
4.3.2 Erityisten henkilöryhmien tietojen käsittely ja henkilötunnus	37

4.3.3 Yhteistoiminta henkilötietojen käsittelyssä ja työnhakijoiden henkilötietojen kerääminen	41
5. TYÖNHAKIJAN HENKILÖTIETOJEN KERÄÄMINEN	44
5.1. Johdannoksi	44
5.2 Viran hakeminen ja julkisuus	44
5.2.1 Asiakirjojen julkisuus	45
5.2.2 Kelpoisuusvaatimukset, yleiset nimitysperusteet ja henkilökohtainen soveltuvuus	47
5.3 Henkilötietojen keräämisen tietolähteistä	48
5.3.1 Työnhakijalta kerättävät tiedot	48
5.3.2 Työnhakijan suostumuksella muualta kerättävät tiedot	49
5.3.3 Ilman työnhakijan suostumusta kerättävät tiedot	50
5.4 Työnhakijan arviointi ja testaaminen	52
5.4.1 Henkilö- ja soveltuvuusarviointitestit	52
5.4.2 Valintahaastattelu	55
5.4.3 Terveystilaa koskevat tiedot	58
5.4.4 Huumausainetestistä koskeva todistus	63
5.4.5 Rikostaustan selvittäminen	67
5.4.6 Henkilöturvallisuusselvitys	71
5.4.7 Henkilöluottotietojen kerääminen	75
6. VALVONTA JA SEURAAMUKSET	78
6.1 Valvontaviranomaiset	78
6.2 Seuraamukset	79
6.2.1 Vahingonkorvaus	79
6.2.2 Hallinnolliset seuraamukset	80
6.2.3. Rangaistussäännökset	81
7. JOHTOPÄÄTÖKSET	84

LÄHTEET

Kirjallisuus ja artikkelit

Bruun, Niklas: Työelämän perusoikeuksista. Teoksessa Nieminen, Liisa (toim.): Perusoikeudet Suomessa. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 1999, s. 255-272. (*Bruun*)

Hallberg, Pekka: Perusoikeusjärjestelmä. Teoksessa Hallberg, Pekka (toim.): Perusoikeudet. Toinen, uudistettu painos. WSOYpro Oy. Helsinki 2011, s. 29-59. (*Hallberg*).

Hanninen, Minna – Laine, Elli – Rantala, Kati – Rusi, Mari – Varhela, Markku: Henkilötietojen käsittely EU-tietosuoja-asetuksen vaatimukset. Hansaprint Oy. Turenki 2017. (*Hanninen ym.*)

Havula, Johanna – Meincke, Nina – Vanhala-Harmanen, Minna: Esimiehen työsuhdeopas. 5. uudistettu painos. Otavan Kirjapaino Oy Keuruu 2017. (*Havula – Meincke – Vanhala-Harmanen*)

Hirvonen, Ari: Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisu. Helsinki 2011. (*Hirvonen*)

Hirvonen, Kalervo – Mäkinen, Eija: Kunnallinen viranhaltija. Oikeudellisen aseman sääntely. Edita Prima Oy. Helsinki 2006. (*Hirvonen – Mäkinen*)

Huusko, Liisa: Työoikeus on tärkeä elementti jo rekrytoinnissa. Edilex artikkeli, versio 1.0, julkaistu Edilexissä 27.6.2006. (*Huusko*)

Kaivola, Tuomas: Artikkeleita Eurooppaoikeudesta – Artiklar inom Europarätt. Euroopan unionin tuomioistuimen viimeaikainen oikeuskäytäntö ja uudistuva tietosuojasääntely. Defensor Legis N:o 5/2016 s. 862-872 (*Kaivola*).

Karapuu, Heikki – Lavapuro, Juho: Oikeus työhön ja elinkeinovapaus (PL 18§). Teoksessa Hallberg, Pekka (toim.); Perusoikeudet. Toinen uudistettu painos. WSOYpro Oy. Helsinki 2011, s. 671-710. (*Karapuu – Lavapuro*)

Koillinen, Mikael: Henkilötietojen suoja itsenäisenä perusoikeutena. Oikeus 2012 (42):2, s. 171-193. (*Koillinen*)

Korhonen, Anne: Yksityisyys ja henkilötietojen suoja kunnallisessa virantäytössä. Suomen kuntaliitto, Kuntatalon paino. Helsinki 2009. (*Korhonen*)

Korhonen, Virpi – Koskinen, Seppo – Ojanen, Mika – Pesonen, Pirkko: Työelämän uusi tietosuojatietosuoja -huumetestit, kameravalvonta ja sähköpostiviestit. Edita Prima Oy. Helsinki 2004. (*Korhonen ym.*)

Korja, Juhani: Yksityisyyden suoja työelämässä. Teoksessa Niemi, Marja-Leena (toim.): Oikeus tänään, osa II. Kolmas, uudistettu painos. Bookwell Oy. Rovaniemi 2015. (*Korja*)

Korpisaari, Päivi: Henkilötiedot ja paikkatiedot. Miten tietosuojalainsäädäntö vaikuttaa paikkatietojen julkaisemiseen ja luovuttamiseen. Ympäristöministeriön raportteja 10/2018. Ympäristöministeriö Helsinki 2018. (*Korpisaari*)

Koskinen, Seppo: Yksityisyyden suoja työelämässä. Teoksessa Koskinen, Seppo – Kairinen, Matti – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. Oikeuden perusteokset. 5. uudistettu painos. Balto print. Liettua 2018, s. 443-470. (*Koskinen 2018*)

Koskinen, Seppo: Työhönotto ja henkilötietojen kerääminen. Teoksessa Koskinen, Seppo, Alapuranen, Leena – Heino, Anna-Maija – Lehtonen, Lasse: Henkilötietojen käsittely työelämässä. Bookwell Oy. Porvoo 2012. s. 167-241. (*Koskinen 2012*)

Koskinen, Seppo: Suulliset henkilötiedot ja yksityisyyden suojasta työelämästä annettu laki. Edilex julkaisu, löytyy 25.10.2007 julkaistun uutisen Koskinen: Suulliset henkilötiedot ja yksityisyyden suojasta työelämästä annettu laki pdf -liitteenä. (*Koskinen 2007*)

Koskinen, Seppo – Hyvärinen, Anu: Raskautta ja perhesuhteita koskevien tietojen kerääminen työhaastattelussa ja työsuhteen aikana. Edilex julkaisu, julkaistu Edilexissä 13.10.2011. (*Koskinen – Hyvärinen*)

Koskinen, Seppo – Kilpeläinen, Maija – Laakso, Elina: Päihteet – Tupakka, alkoholi ja huumeet palvelussuhteen ongelmina. Edita Prima Oy. Helsinki 2007. (*Koskinen – Kilpeläinen – Laakso*)

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työhönotto ja työ sopimuksen ehdot. WS Bookwell Oy Juva 2008. (*Koskinen – Nieminen - Valkonen*)

Koskinen, Seppo – Kulla, Heikki: Virkamiesoikeus. 7. uudistettu painos. BALTO print. Liettua 2016. (*Koskinen – Kulla*)

Kosta, Eleni: Consent in European Data Protection Law. Martinus Nijhoff publishers. Leiden 2013. (*Kosta*)

Kulla, Heikki: Virkamiehen henkilötietojen suojasta. Teoksessa Juhlajulkaisu Mikael Hidén 1939 – 7/12 – 2009. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä 2009. s. 207-221. (*Kulla*)

Laine, Kari – Äijälä, Kirsi: Valitse oikein. Opas valtionhallinnon johtajien ja asiantuntijoiden rekrytointiin. Valtionvarainministeriö. Valtion työmarkkinalaitos. Juvenes print. Tampere 2013. (*Laine – Äijälä*)

Lamponen, Helena: Yhteistoimintalaki kommentaari. BALTOprint Liettua 2016. (*Lamponen*)

Lindroos – Hovinheimo, Susanna: Elämäntarinoiden hallintaa -eurooppalainen henkilötietojen suoja yksilöllistymisen ilmentäjänä. Teoksessa Päivi Korpisaari (toim.) Oikeus, tieto ja viesti: viestintäoikeuden vuosikirja 2015. Helsingin yliopisto. Helsinki 2016. s. 120–138. (*Lindroos – Hovinheimo 2016*)

Lindroos – Hovinheimo, Susanna: Henkilötietojen suoja EU-oikeudessa -yksityisyyttä yhteisön kustannuksella. Lakimies 1/2018 s. 52-75. Suomen lakimiesyhdistyksen aikakausikirja, 116.vuosikerta. (*Lindroos – Hovinheimo 2018*)

Mäenpää, Olli: Hallinto-oikeus. Oikeuden perusteokset. Toinen, uudistettu painos. BALTO print. Liettua 2018. (*Mäenpää*)

Nieminen, Liisa: Yksityiselämän ja perhe-elämän suoja perusoikeutena. Teoksessa Nieminen, Liisa (toim.): Perusoikeudet Suomessa. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 1999. s. 107-147. (*Nieminen*)

Nyyssölä, Mikko: Yksityisyyden suoja työsuhteessa. 8. uudistettu painos. BALTO print Liettua 2018. (*Nyyssölä*)

Ojanen, Tuomas: Perusoikeusjuridiikka. Unigrafia Oy. Helsinki 2015. (*Ojanen*)

Pitkänen, Olli – Tiilikka, Päivi – Warma, Eija: Henkilötietojen suoja. Talentum Oyj. Helsinki 2013. (*Pitkänen – Tiilikka – Warma*)

Raatikainen, Ari: Yksityisyyden suoja työelämässä. Edita Prima Oy. Helsinki 2002. (*Raatikainen*)

Raitio, Juha: Euroopan unionin oikeuden periaatteet ja perusvapaudet. Unigrafia Oy. Helsinki 2017. (*Raitio*)

Rosas, Allan: Perus- ja ihmisoikeudet EU-oikeudessa. Teoksessa Hallberg, Pekka (toim.): Perusoikeudet. Toinen, uudistettu painos. WSOYPro Oy. Helsinki 2011, s. 197-213. (*Rosas*)

Saarenpää, Ahti: Henkilö- ja persoonallisuusosoikeus. Teoksessa Niemi, Marja-Leena (toim.): Oikeus tänään, osa II. Kolmas, uudistettu painos. Bookwell Oy. Rovaniemi 2015. (*Saarenpää 2015*)

Saarenpää, Ahti: The right to be left alone in the workplace. Tensions between rights and obligations. Teoksessa Saarenpää, Ahti (toim.): Legal privacy. Zaragosa 2008. s. 261- 278. (*Saarenpää 2008*)

Syrjänen, Pentti: Luotettava henkilöarviointi ja yksityisyyden suoja. Gummerus Kirjapaino Oy Helsinki 2007. (*Syrjänen*)

Tuori, Kaarlo - Lavapuro, Juho: Perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien turvaamisvelvollisuus (PL 22§). Teoksessa Hallberg, Pekka (toim.): Perusoikeudet. Toinen, uudistettu painos. WSOYPro Oy. Helsinki 2011, s. 809-820. (*Tuori – Lavapuro*)

Vanto, Jarno J: Henkilötietolaki käytännössä. WSOYpro Oy. Helsinki 2011. (*Vanto*)

Viljanen, Veli-Pekka: Perusoikeuksien soveltamisala. Teoksessa Hallberg, Pekka (toim.): Perusoikeudet. Toinen, uudistettu painos. WSOYpro Oy. Helsinki 2011, s.89-137. (*Viljanen 2011a*)

Viljanen, Veli-Pekka: Perusoikeuksien rajoittaminen. Teoksessa Hallberg, Pekka (toim.): Perusoikeudet. Toinen, uudistettu painos. WSOYpro Oy. Helsinki 2011, s.139-170. (*Viljanen 2011b*)

Viljanen, Veli-Pekka: Yksityiselämän suoja (PL 10§). Teoksessa Hallberg, Pekka (toim.): Perusoikeudet. Toinen, uudistettu painos. WSOYpro Oy. Helsinki 2011, s. 389-411. (*Viljanen 2011c*)

Wallin, Anna-Riitta: Tiedonsaanti asiakirjoista ja henkilötietojen suoja EU:n perusoikeuskirjassa tunnustettuna perusoikeutena. Teoksessa Nieminen, Liisa (toim.) Perusoikeudet EU:ssa. Gummerus Kirjapaino Oy Jyväskylä 2001, s. 353-387. (*Wallin*)

Wallin, Anna-Riitta – Nurmi, Pekka: Tietosuojalainsäädäntö. 2. uudistettu painos.
Gummerus Kirjapaino Oy Jyväskylä 1991. (*Wallin – Nurmi*)

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika: Yhteistoimintalaki. 3. uudistettu painos.
BALTOprint. Liettua 2015. (*Äimälä – Kärkkäinen*)

Virallislähteet

HaVL 2/2001

Hallintovaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä HE 75/2000 vp 2 laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä.

HaVM 8/1997

Hallintovaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä (HE 236/1996 vp) laiksi valtion virkamieslain muuttamisesta.

HaVM 16/2014

Hallintovaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä (HE 57/2013 vp) turvallisuusselvityslain sekä siihen liittyviksi laeiksi.

HaVM 13/2018

Hallintovaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä (HE 9/2018 vp) EU:n yleistä tietosuojaa-asetusta täydentäväksi lainsäädännöksi.

HE 368/1992

Hallituksen esitys Eduskunnalle rikosrekisterilain ja laiksi ehdollisesta rangaistuksesta annetun lain 2 §:n muuttamisesta.

HE 309/1993

Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

HE 236/1996

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi valtion virkamieslain muuttamisesta.

HE 30/1998

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi viranomaisten toiminnan julkisuudesta ja siihen liittyviksi laeiksi.

HE 96/1998

Hallituksen esitys eduskunnalle henkilötietolaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 121/1998

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 8/1999

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi rikosrekisterilain muuttamisesta.

HE 75/2000

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 3/2002

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä ja rikosrekisterilain 6 ja 7 §:n muuttamisesta

HE 196/2002

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi kunnallisesta viranhaltijasta ja laiksi kuntalain muuttamisesta.

HE 162/2003

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamiseksi.

HE 241/2006

Hallituksen esitys Eduskunnalle luottotietolaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi.

HE 254/2006

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 267/2006

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 19/2008

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain

muuttamisesta ja henkilötietolain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen 2 momentin kumoamisesta.

HE 149/2011

Hallituksen esitys Eduskunnalle yksilöiden suojelusta henkilötietojen automaattisessa tietojenkäsittelyssä tehdyn yleissopimuksen lisäpöytäkirjan ja yleissopimukseen annettavien selitysten hyväksymisestä sekä laiksi lisäpöytäkirjan lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta.

HE 57/2013

Hallituksen esitys Eduskunnalle turvallisuusselvityslain ja siihen liittyviksi laeiksi.

HE 9/2018

Hallituksen esitys Eduskunnalle EU:n yleistä tietosuojaa-asetusta täydentäväksi lainsäädännöksi.

HE 97/2018

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta.

PeVL 9/2002

Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä (HE 3/2002 vp) laeiksi lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä ja rikosrekisterilain 6 ja 7 §:n muuttamisesta.

PeVL 64/2002

Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä (HE 196/2002 vp) laiksi kunnallisesta viranhaltijasta ja laiksi kuntalain muuttamisesta.

PeVL 3/2014

Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä (HE 57/2013 vp) turvallisuusselvityslain ja siihen liittyviksi laeiksi.

PeVL 2/2018

Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä (HE 145/2017 vp) laiksi liikenteen palveluista annetun lain muuttamiseksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

PeVL 14/2018

Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä (HE 9/2018 vp) EU:n yleistä tietosuojaa-asetusta täydentäväksi lainsäädännöksi.

PeVM 25/1994

Perustuslakivaliokunnan mietintö n:o 25 hallituksen esityksestä (HE 309/1993 vp) perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

TyVM 3/2001

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä (HE 75/2000 vp) laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

TyVM 3/2008

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä (HE 19/2008 vp) laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta ja henkilötietolain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen 2 momentin kumoamisesta.

TyVM 12/2018

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä (HE 97/2018 vp) laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta.

VN/750/2018-OM-2

Oikeusministeriön lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta

1162/03/2018

Tietosuojavaltuutetun toimiston lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta

Ohjeistot ja suositukset

Article 29 Data Protection Working Party. Opinion 08/2001 on the processing of personal data in the employment context (19.9.2001), (WP48). (<https://ec.europa.eu/justice/article->

29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48_en.pdf)

(Opinion 08/2001 on the processing of personal data in the employment context, WP48)

Article 29 Working Party Opinion 06/2014 on the notion of legitimate interests of the data controller under Article 7 of Directive 95/46/EC. (9.4.2014), (WP217).

(https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp217_en.pdf)

(Opinion 06/2014 on the notion of legitimate interests of the data controller under Article 7 of Directive 95/46/EC, WP217)

Article 29 data protection working party. Opinion 2/2017 on data processing at work.

(8.6.2017), WP249. (https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=610169)

(Opinion 2/2017 on data processing at work, WP249)

Article 29 Working Party Guidelines on Consent under Regulation 2016/679. (10.4.2018),

(WP259). (https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=623051)

(Guidelines on Consent under Regulation 2016/679, WP259)

Article 29 Working Party Guidelines on transparency under Regulation 2016/679.

(11.4.2018), (WP260). (https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=622227)

(Guidelines on transparency under Regulation 2016/679, WP260)

An ILO code of practice: Protection of workers' personal data. International Labour Organization. Geneva 1997.

(https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_107797/lang-en/index.htm)

An ILO code of practice: Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace. International Labour Organization. Geneva 1996.

(https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221094553_EN/lang-en/index.htm)

Recommendation No. R (89) 2 of the Committee of Ministers to member States on the protection of personal data used for employment purposes. Council of Europe.

([https://www.coe.int/t/dg3/healthbioethic/texts_and_documents/Rec\(89\)2E.pdf](https://www.coe.int/t/dg3/healthbioethic/texts_and_documents/Rec(89)2E.pdf))

Recommendation CM/Rec (2015) 5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment. Council of Europe.

(https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a)

OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data.

(<http://www.oecd.org/internet/ieconomy/oecdguidelinesontheprivacyandtransborderflowsofpersonaldata.htm>)

Muut lähteet

EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen täytäntöönpanotyöryhmän (TATTI) mietintö 35/2017

Mietintöjä ja lausuntoja 35/2017 Oikeusministeriö, Helsinki 2017

(TATTI 35/2017)

Komission tiedonanto COM (2018) 43

Vahvempi suoja, uudet mahdollisuudet – komission ohjeet yleisen tietosuoja-asetuksen suorasta soveltamisesta 25. toukokuuta 2018 lähtien

(<https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2018/FI/COM-2018-43-F1-FI-MAIN-PART-1.PDF>)

Käsikirja Euroopan tietosuojaoikeudesta

Euroopan neuvosto, 2014.

Euroopan unionin julkaisutoimisto, Luxemburg 2014

(https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_data_protection_FIN.pdf)

Ohje virantäytössä noudatettavista periaatteista

Valtionvarainministeriön ohje VM/2118/00.00.00/2016

(<https://vm.fi/documents/10623/1115054/Ohje+virantäytössä+noudatettavista+periaatteista%2C+29.11.2016.pdf/04c8bb96-008b-4d73-aac2-088852a681b4>)

www.psyli.fi

Psykologiliiton internet -sivusto.

Rikollista tekoa koskevien tietojen arvioinnista turvallisuusselvitysmenettelyssä

Arviointikriteerilautakunnan tulkintasuosituksia 1/2017. Helsinki 2017.

Verkkojulkaisu, julkaistu 9.3.2017.

(http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79585/Arviointikriteerilautakunnan_suosituksia.pdf)

(*Arviointikriteerilautakunnan tulkintasuosituksia 1/2017. Helsinki 2017*)

www.tietosuoja.fi

Tietosuojavaltuutetun toimiston internet -sivusto.

Työelämän tietosuojan käsikirja

Tietosuojavaltuutetun toimisto. Verkkojulkaisu, päivitetty 21.6.2018.

(<https://tietosuoja.fi/documents/6927448/8214540/Työelämän+tietosuojan+käsikirja/236ba2-1f88-42a1-879c-ded83cc97571/Työelämän+tietosuojan+käsikirja.pdf>)

Oikeuskäytäntöä

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin

Leander v. Ruotsi asiassa 9248/81, annettu 26.3.1987

Euroopan unionin tuomioistuin

C-362/14 Maximilian Schrems v. Data Protection Commissioner, ratkaisu annettu 6.10.2015.

C-293/12 ja C-594/12 Digital Rights Ireland Ltd v. Minister for Communications, Marine and Natural Resources ym. ja Kärntner Landesregierung ym., ratkaisu annettu 8.4.2014

C-131/12 Google Spain SL ja Google Inc. v. Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ja Mario Costeja González, ratkaisu annettu 13.4.2014.

Ylimmät tuomioistuimet (Suomi)

KHO 2010:60

KHO 2015:133

KKO 2002:42

KKO 2015:41

Muut

TSV 24.10.2006 Dnro 626/452/2006

EOAK 30.11.2004 890/4/2003

LYHENTEET

COM	Komission tiedonanto
EDPB	European Data Protection Board, Euroopan tietosuojaneuvosto
EN	Euroopan neuvosto
EU	Euroopan unioni
GDPR	General Data Protection Regulation (yleinen tietosuoja-asetus)
HE	Hallituksen esitys
ILO	International Labour Organization, Kansainvälinen työjärjestö
Julkisuuslaki	Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta
KHO	Korkein hallinto-oikeus
KKO	Korkein oikeus
KYTL	Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa
OECD	The Organisation for Economic Co-operation and Development, Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö
TSV	Tietosuojavaltuutettu
Työelämän tietosuojalaki	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä
VYTL	Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa
WP29	Article 29 Working Party tietosuojatyöryhmä
YTL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

1. JOHDANTO

1.1 Taustaksi

Henkilötieto

Kaikkia tunnistettuun tai tunnistettavissa olevaan luonnolliseen henkilöön liittyvä tieto. Tunnistettavana pidetään luonnollista henkilöä, joka voidaan suoraan tai epäsuorasti tunnistaa erityisesti tunnistetietojen kuten nimen, henkilötunnuksen, sijaintitiedon, verkkotunnistetietojen taikka yhden tai useamman hänelle tunnusomaisen fyysisen, fysiologisen, geneettisen, psyykkisen, taloudellisen, kulttuurisen tai sosiaalisen tekijän perusteella. (Tietosuoja-asetuksen 4 artiklan 1 kohta)

Euroopan unionin (EU) tietosuoja-asetuksen henkilötietojen määritelmä on laaja.¹ Julkisen tai yksityisen sektorin toiminto tai toiminnot, jonka kohteena on henkilötieto, on henkilötietojen käsittelyä. Henkilötietojen käsittelyn toimintaympäristö on muuttunut. Informaatioteknologian kehittymisen myötä henkilötietoja kerätään, käsitellään, yhdistellään ja siirretään laaja-alaisemmin ja nopeammin kuin koskaan aikaisemmin.

Tietointensiivisyys näkyy kaikilla elämän osa-alueilla -erityisen voimakkaasti työelämässä. Vaikka kerättävien henkilötietojen määrää pyritäänkin vähentämään, henkilöstöhallinnon kasvavien tarpeiden ja muusta pakottavasta lainsäädännöstä johtuen, on työnantajien tarve yksityishenkilöä koskevien tietojen keräämiseen ja käsittelyyn huomattavan laajamittaista. Myös rekrytointiprosessissa näkyy tietoteknologian tuoma muutos, mutta prosessin ydin on silti säilynyt ennallaan; työhönottotilanteessa halutaan varmistaa, että avoimeen tehtävään löydetään sopivin henkilö.

Valintamenettelyssä hakija asettaa itsensä arvioitavaksi niin ammattitaitonsa, osaamisensa kuin henkilökohtaisten ominaisuuksiensa osalta. Valintaperusteet riippuvat avoinna olevasta tehtävästä ja organisaatiosta, jossa työpaikka sijaitsee. Työnantaja haluaa päätöksensä tueksi kerätä työnhakijaa koskevaa tietoa mahdollisimman laajasti. Työnantajan oikeutta vapaaseen tiedonkeruuseen rajoittaa työnhakijan oikeus yksityisyyteen ja henkilötietojen suojaan. Työelämässäkään nämä oikeudet eivät ole absoluuttisia.

¹ Tietosuoja-asetuksen henkilötiedon käsitteen laaja määritelmä sitoo kaikkia jäsenmaita siten, ettei kansallisesti voida säätää asetuksen henkilötiedon käsitelmäärittelyä suppeampaa henkilötiedon käsitettä. Korpisaari s. 36.

Tiedot, joita käsitellään yksinomaan suullisesti, eivät ole käsitteen määritelmän mukaisia henkilötietoja. Mikäli suullisesti käsitellyt tiedot on tallennettu tai se tullaan sellaiseen tallettamaan, on kyseessä rekisteröity henkilötieto. Koskinen 2018 s. 448.

1.2 Kysymyksen asettelu ja metodi

Tässä tutkielmassa tarkastellaan työnhakijan henkilötietojen suojaan liittyviä kysymyksiä rekrytointiprosessin aikana. Tutkielmassa työnhakijalla tarkoitetaan luonnollista henkilöä, joka hakee avoimena olevaa työpaikkaa tulevana palkansaajana, joko työ- tai virkasuhteeseen. Työ- ja virkamiesoikeuden välillä on edelleen merkittävää eroavaisuutta, vaikka sääntelyssä on ollutkin nähtävissä lähentymistä ja yhtenäistymistä. Yleisessä tietosuojasetuksessa säädetyt henkilötietojen käsittelyn yleiset periaatteet ja perusteet koskevat kaikkia työnantajia heidän käsitellessä avoimeen työtehtävään tai virkaan liittyviä hakemuksia sekä rekrytointiprosessin yhteydessä syntyvää muuta dokumentaatiota. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain tarpeellisuusvaatimus edellyttää, että kerättävien henkilötietojen tarpeellisuus liittyy välittömästi haettavana olevaan tehtävään. Viran täytössä on edellisten lisäksi kuitenkin huomioitava myös muita erityissäännöksiä, joita ei sovelleta yksityisen sektorin avoimia työtehtäviä täytettäessä.

Tietosuojasetus tekee tutkimusaiheesta ajankohtaisen. Pääosiltaan työ- ja virkasuhteita koskee sama tietosuoja sääntely. Laajentamalla tutkielman tarkastelu koskettamaan henkilötietojen suojaan myös julkisella sektorilla tapahtuvaan rekrytointiin ja kohdentamalla tarkastelua viranomaistyöntekijän pidemmällä menevään oikeuteen käsitellä hakijoiden henkilötietoja, voidaan esitellä ja tuoda ilmi myös työelämän tietosuojaan liittyviä julkisen ja yksityisen sektorin välisiä eroavaisuuksia. Henkilökohtaisesti koen laajemman tarkastelun tekemisen aiheesta mielenkiintoisemman ja asiaan perehtymättömän lukijan etsiessä vastausta kysymykseen ”Mitkä ovat minun henkilötietojeni suojaan liittyvät oikeuteni työnhakijana?”, on perusteltua tuoda esiin julkisen ja yksityisen sektorin välisiä henkilötietojen suojaan koskettavia eroavaisuuksia.

Minkälaisia tietoja, mistä ja missä tarkoituksessa tietoja työnhakijasta saadaan kerätä? Miten tiedot tulee hankkia, miten niitä saadaan käyttää sekä minkälaisen tietojen kerääminen on kiellettyä? Millä tavoin julkishallinnon erityissääntely vaikuttaa henkilötietojen suojaan ja toisaalta tekee yksityisellä sektorilla suojatut henkilötiedot julkisiksi? Tutkielman tavoitteena on, että kirjoituksen lukijalle syntyy käsitys rekrytoinnin yhteydessä sallitusta henkilötietojen käsittelystä ja työnhakijan henkilötietojen käsittelyä koskevista oikeuksista. Toisena tavoitteena on tuoda esiin yksityisen ja julkisen sektorin rekrytointiin liittyviä työelämän tietosuojan eroavaisuuksia, vaikkakaan tutkielmassa ei ole asiaan lähestytty systemaattisesti oikeusvertailevalla otteella.

Tutkielmassa tulkitaan ja systematisoidaan Suomessa voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä työnhakijan näkökulmasta käsin. Lähestymistapa on selkeästi oikeusdogmaattinen eli tutkimuskohteena on voimassa oleva oikeus.² Lainoppi tutkii oikeusnormeja ja pyrkii selvittämään, selventämään, täsmentämään ja ilmaisemaan niiden sisältöä.³ Tutkielmassa selvitetään työelämän tietosuojalainsäädännöllistä normikokonaisuutta. Aihetta lähestytään tarkastelemalla ensin henkilötietojen suojan kehittymistä itsenäiseksi perus- ja ihmisoikeudeksi, josta edetään tietosuojasääntelyn lähempään tarkasteluun sekä kansallisen, että kansainvälisen sääntelyn osalta. Tarkasteltava ajanjakso on vuosissa mitattuna lyhyt, mutta teknologian kehittyminen on ollut nopeaa ja digitalisaation aikakausi on muuttanut tuona lyhyenä ajanjaksona paitsi ajattelu- ja toimintatapojamme, myös yhteiskuntaamme. Tutkielman painopiste on rekrytointiprosessin henkilötietojen suojan voimassa olevan oikeuden tarkastelussa, mutta samalla tutkielma tarkastelee henkilötietojen suojan normatiivista kehityspolkua, joten tutkielmassa on käytetty myös oikeushistoriallista metodologiaa. Oikeushistoriassa tutkitaan oikeudellisten ilmiöiden muutosta osana yhteiskunnallista ja kulttuurista kehitystä.⁴

1.3 Lähdeaineisto

Työelämän tietosuojan tarkastelun keskiössä ovat perusoikeudet sekä henkilötietojen suoja koskettavat kysymykset. Yrityksen tai viranomaisen käsitellessä työnhakijaan liittyviä henkilötietoja, tulee siinä huomioida EU:n yleinen tietosuojasetus, jonka soveltaminen alkoi toukokuussa 2018 sekä tammikuussa 2019 voimaan tullut asetusta täydentävä kansallinen tietosuojalaki sekä yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki (myöhemmin myös työelämän tietosuojalaki). Rekrytoinnin tietosuojakysymysten taustalla vaikuttaa muu työoikeudellinen sääntely, joista lienee merkittävimpiä työsuojelulain kirjattu syrjintäkielto, yhdenvertaisuuslain yhdenvertaisuuden toteutumista turvaava ja sitä edistävä sääntely, tasa-arvolain säännökset sekä työturvallisuuslain työsuojelulliset vaatimukset.⁵ Virkaa hakevan työnhakijan yksityisyyden suojaan vaikuttavaa lisäsääntelyä on erityisesti laissa viranomaisten toiminnan julkisuudesta (julkisuuslaki), valtion virkamieslaissa sekä kunnallisista viranhaltioista annetussa laissa. Tarkastelun painopiste on

² Hirvonen s. 23

³ Hirvonen s. 37.

⁴ Hirvonen s. 28.

⁵ Huusko s. 3-4.

tutkielman aiheen kannalta keskeisessä lainsäädännössä ja muu aihetta sivuava lainsäädäntö jätetään käsittelemättä tai lyhyiden mainintojen varaan.

Tarkastelussa on tietosuojasääntelyn lisäksi tutkielman aiheen kannalta keskeisiä kansainvälisiä sopimuksia, ohjeistuksia sekä suosituksia. Lainvalmisteluaineistot, perusoikeuksia sekä työ- ja virkaoikeutta ja tietosuojaa koskeva oikeudellinen kirjallisuus sekä artikkelit, asiantuntijakirjoitukset ja raportit ovat olleet lähdeaineistona tätä tutkielmaa kirjoitettaessa.

Työn- ja viranhakijoiden henkilötietojen suojaa koskeviin kysymyksiin keskittyvää oikeudellista kirjallisuutta on melko vähän. Työoikeutta sekä työelämän yksityisyyden suojaa käsittelevässä kirjallisuudessa sivutaan myös työnhakuun liittyviä yksityisyyden suojan kysymyksiä, joten kirjoitustyössä on käytetty melko runsaasti työoikeuteen painottuvaa oikeuskirjallisuutta. Ajantasaistettua työelämän tietosuojaa käsittelevää oikeuskirjallisuutta on ollut käytettävissä niukasti.

1.4 Tutkielman rakenne

Tutkielma on jaettu seitsemään lukuun. Johdanto-osassa määritellään tutkimusaihe sekä tutkimusmetodi. Ensimmäisessä luvussa läpikäydään myös tutkielman aiheen kannalta keskeistä käsitteistöä sekä lyhyesti esitellään käytettyä lähdeaineistoa. Toisessa luvussa keskitytään yksityisyyden suojan ja henkilötietojen suojan käsitteisiin sekä perus- ja ihmisoikeussääntelyyn, jonka jälkeen kolmannessa luvussa siirrytään käsittelemään henkilötietojen suojan sääntelyyn liittyvää kehitystä kansainvälisessä ja kansallisessa sääntelyssä, sekä tarkastellaan myös työelämän henkilötietojen suojaan liittyvää sääntelyä ja erilaisia ohjeistuksia. Sääntelyn kehittymistä on tarkasteltu kronologisesti, mutta tarkoituksella on jätetty syventymättä kumottuun sääntelyyn, kuten tietosuojadirektiiviin taikka henkilötietolakiin ja sitä edeltävään sääntelyyn. Sääntelytarkastelu on pyritty pitämään melko tiiviinä, mutta aiheen kannalta kuitenkin riittävänä.

Tutkielman neljännessä luvussa tarkastellaan ensin henkilötietojen käsittelyn yleisiä edellytyksiä ja käsittelyperiaatteita tietosuoja-asetuksen ja tietosuojalain sääntelyn pohjalta, jonka jälkeen syvennytään työelämässä tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn erityispiirteisiin. Viides luku on varattu työnhakijan henkilötietojen käsittelyyn ja keräämiseen liittyviin kysymyksiin. Luvussa käsitellään viranhakuun liittyvää julkisuutta,

rekrytoinnissa käytettäviä tietolähteitä sekä työnhakijan arviointiin ja testaamiseen liittyviä henkilötietojen suojan kysymyksiä. Työelämän tietosuojan osalta yksityisellä ja julkisella sektorilla sovelletaan suurelta osin samoja säännöksiä, mutta julkisen sektorin puolella on myös erityissääntelyä, joka osin tiukentaa työelämän tietosuojan perussäännöksiä. Erityissääntelyä tarkastellaan yleissääntelyn ohella.

Henkilötietojen käsittelyn valvontaa ja seuraamuksia käsitellään tutkielman kuudennessa luvussa. Viimeinen luku on varattu johtopäätöksille, jossa arvioidaan työnhakijan yksityisyyden suojan nykytilannetta ja siihen mahdollisesti liittyviä ongelmia.

1.5 Keskeiset käsitteet

Henkilötiedon käsitteen lisäksi keskeisiä ja tutkielman aiheen kannalta merkityksellisiä käsitteitä on useita. Seuraavassa lyhyesti tutkielman kannalta merkityksellisimmät yleiset käsitteet. Kirjoituksen edetessä esitellään myös muutamia alalukuihin kiinteästi liittyviä lisäkäsitteitä. Lisäksi yksityisyydelle, henkilötietojen ja yksityisyyden suojan käsitteille on varattu oma alalukunsa 2.1.

Käsittely; toiminto tai toiminnot, joita kohdistetaan henkilötietoihin tai henkilötietoja sisältäviin tietojoukkoihin joko automaattista tietojenkäsittelyä käyttäen tai manuaalisesti, kuten tietojen keräämistä, tallentamista, järjestämistä, jäsentämistä, säilyttämistä, muokkaamista tai muuttamista, hakua, kyselyä, käyttöä, tietojen luovuttamista siirtämällä, levittämällä tai asettamalla ne muutoin saataville, tietojen yhteensovittamista tai yhdistämistä, rajoittamista, poistamista tai tuhoamista. (Tietosuoja-asetuksen 4 artikla 2 kohta)

Käsittelyn määritelmä on laaja ja määrittelystä seuraakin, että lähes kaikenlainen henkilötietojen käyttö on käsittelyä.⁶ Työsuhteessa työntekijöiden ja työnhakijoiden henkilötietojen kerääminen, säilyttäminen ja niiden hyödyntäminen sekä luovuttaminen eteenpäin taikka tuhoaminen on käsittelyä. Asetuksessa säännöksiä yksittäisten tietojenkäsittelytoimenpiteiden laillisuudesta ei erityisemmin ole.⁷

⁶ Hanninen ym. s. 21.

⁷ Nyssölä s. 46-47.

Rekisteri; jäsenlntty henkilötietoja sisältävä tietojoukko, josta tiedot ovat saatavilla tietyin perustein, oli tietojoukko sitten keskitetty, hajautettu tai toiminnallisin tai maantieteellisin perustein jaettu. (Tietosuoja-asetuksen 4 artiklan 6 kohta)

Samaa käyttötarkoitusta, vaikkakin vain yhtä käyttökertaa varten kerätyt ja käytettävät tiedot muodostavat jo rekisterin.⁸ Työhakemukset liitteineen sekä muu rekrytointiprosessin yhteydessä syntynyt dokumentaatio muodostavat avoimen tehtävän täyttämiseen tähtäävän tietojenkäsittelykokonaisuuden, rekisterin. Myös valitsematta jääneiden henkilöiden hakemusten säilyttäminen myöhempään tarpeeseen tai ns. avoimet hakemukset, mikäli niitä säilytetään, voivat muodostaa rekisterin.⁹ Julkisyhteisössä pidetty nimikirjalain mukainen nimikirja, johon kerätään muun muassa henkilöstön valintaan liittyviä tietoja, muodostaa henkilörekisterin. Nimikirjaan merkityt tiedot ovat pääsäännön mukaan julkisia.¹⁰

Rekisterinpitäjä; luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, viranomainen, virasto tai muu elin, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot; jos tällaisen käsittelyn tarkoitukset ja keinot määritellään unionin tai jäsenvaltioiden lainsäädännössä, rekisterinpitäjä tai tämän nimittämistä koskevat erityiset kriteerit voidaan vahvistaa unionin oikeuden tai jäsenvaltion lainsäädännön mukaisesti. (Tietosuoja-asetus 4 artikla 7 kohta)

Rekisterinpitäjä on taho, joka tekee päätöksen kerättävistä henkilötiedoista ja niiden käyttötarkoituksista sekä käyttötavoista.¹¹ Työsuhdeasioissa työnantaja on rekisterinpitäjä, kun se on perustettu työnantajan käyttöön ja työnantajalla on määräysvalta rekisterin käytöstä, vaikka henkilötietojen käsittelyn tosiasiallisesti hoidettaisiin organisaation ulkopuolisen henkilötietojen käsittelijän toimesta.¹²

Henkilötietojen käsittelijä; luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, viranomainen, virasto tai muu elin, joka käsittelee henkilötietoja rekisterinpitäjän lukuun. (Tietosuoja-asetus 4 artikla 8 kohta)

⁸ Hanninen ym. s. 22.

⁹ Raatikainen s. 111.

¹⁰ Raatikainen s. 112 ja Koskinen – Kulla s. 420.

¹¹ Hanninen ym. s. 22.

¹² Nyssölä s. 52.

Käytännössä kyse on sopimussuhteisesta kumppanista, joka käsittelee henkilötietoja päämiehensä eli rekisterinpitäjän puolesta ja lukuun saamiensa kirjallisten dokumentoitujen ohjeiden mukaisesti.¹³

Rekisteröidyn suostumus; suostumuksella tarkoitetaan mitä tahansa vapaaehtoista, yksilöityä, tietoista ja yksiselitteistä tahdonilmaisua, jolla rekisteröity hyväksyy henkilötietojensa käsittelyn antamalla suostumusta ilmaisevan lausuman tai toteuttamalla selkeästi suostumusta ilmaisevan toimen. (Tietosuoja-asetus 4 artikla 11 kohta)

Työnhakija; luonnollinen henkilö, joka on hakenut avoinna olevaa työpaikkaa, joka on hakenut avoimeksi julistettua virkaa tai johon työnantaja on ottanut yhteyttä mahdollisen työhön ottamisen tarkoituksessa.¹⁴

Työntekijä; luonnollinen henkilö, joka on työsuhteessa taikka virka- tai siihen rinnastettavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa työnantajaan.¹⁵

Virkamies; yleisnimitys julkisyhteisön palveluksessa virkasuhteessa olevasta luonnollisesta henkilöstä. Virkasuhteessa kuntiin olevista henkilöistä käytetään nimitystä kunnallinen viranhaltija ja valtion palveluksessa virkasuhteessa olevia puolestaan nimitetään virkamieheksi.¹⁶

Työnantaja; joka teettää työtä työsuhteessa taikka virka- tai siihen rinnastettavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa, sekä se, joka tosiasiallisesti käyttää työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa.

¹³ Hanninen ym. s. 22.

¹⁴ HE 75/2000 s. 14.

¹⁵ Korja s. 102.

¹⁶ Mäenpää s. 1242. Valtion palveluksessa on virkamiehiä noin 65 000 henkilöä (90 % valtion henkilöstöstä) ja kunnallishallinnossa virkamiehiä on noin 110 000 henkilöä (26 % kunnan henkilöstöstä).

2. HENKILÖTIETOJEN SUOJAN PERUS- JA IHMISOIKEUS-SÄÄNTELY

2.1 Yksityisyys, yksityiselämä ja henkilötietojen suoja

Yksityiselämän suojan eri ulottuvuuksien taustalla on modernin oikeusjärjestyksen perustana oleva julkisen ja yksityisen erottelu.¹⁷ Informaatioteknologian kehittyminen on muuttanut julkisen ja yksityisen välistä rajanvetoa. Länsimainen yhteiskunta on kehittynyt yksilökeskeisempään suuntaan ja tästä kehityssuunnasta on seurannut kasvavia vaatimuksia yksilön yksityiselämän suojaamiseksi.¹⁸ Yksityisyys on tietoyhteiskunnan peruskäsitteitä. Yksityisyys ilmenee lähtökohtaisesti erilaisissa suhteissa johonkin asiaan, henkilöön tai organisaatioon. Oikeustieteessä käsitettä lähestytään usein yksityisyytemme vaarantavien ilmiöiden ja oikeussuhteiden kautta.¹⁹ Yksityisyys voidaan määritellä myös merkityksessä henkilökohtainen. Tässä merkityksessään yksityisyys on noussut oikeudellisen sääntelyn kohteeksi.²⁰ Yksityisyyden merkitys yhteiskunnassa tulee edelleen kasvamaan, jonka seurauksena myös yksityisyyteen liittyvä oikeudellinen sääntely lisääntyy ja monimuotoistuu.²¹

Lain säännökset eivät anna yksityiselämän suojan ja yksityisyyden suojan käsitteille selkeää sisältöä. Yksityisyyden suoja on laaja käsite, johon yleisesti kuvataan kuuluvaksi yksilön oikeus yksityiselämäänsä sekä oikeus tietää ja päättää itseään koskevien oikeuksien käytöstä. Yksityisyyden suojan käsitettä käytetään toisinaan samassa merkityksessä kuin käsitettä yksityiselämän suoja.²² Näiden kahden käsitteen käyttäminen toistensa synonyymeina on yleisesti varsin ongelmattonta.²³

Perustuslain valmisteluasiakirjoissa yksityiselämän suojan lähtökohdaksi on määritelty yksilön oikeus elää omaa elämäänsä ilman viranomaisten tai muiden ulkopuolisten tahojen mielivaltaista tai aiheetonta puuttumista siihen. Yksilön oikeus vapaasti solmia ja ylläpitää suhteita muihin ihmisiin ja ympäristöön, sekä oikeus määrätä itsestään ja ruumistaan

¹⁷ Nieminen s. 125.

¹⁸ Lindroos – Hovinheimo 2016 s. 130.

¹⁹ Saarenpää 2015 s. 315. Yksityisyyden käsite on muuttuva. Saarenpää avaa yhteiskunnalliseen suhdekäsitteeseen kuuluvia yksityisyyden osa-alueita kirjoituksessaan. Yhteiskunnan muuttuminen tuo jatkuvasti mukanaan uusia yksityisyyden osa-alueita ja yksityisyyden käsite muuttuu yhteiskuntamuutoksen mukana. Ks. yksityisyyden osa-alueista Saarenpää 2015 s. 315-324.

²⁰ Lindroos – Hovinheimo 2016 s. 128.

²¹ Saarenpää 2015 s. 313-314.

²² HE 96/1998 s. 4.

²³ Nyyssölä s. 28.

kuuluvat yksityiselämään.²⁴ Myös henkilötietojen suojan on mielletty jäsentyvän yksityiselämän suojan käsitteestä.²⁵ Suomalaisessa sääntelyssä henkilötietojen suoja on ollut nähtävissä yksityiselämän suojan yhtenä osa-alueena.²⁶

Henkilötiedot ovat luonnollista henkilöä koskevia henkilön yksityiselämää tai henkilön muuta elämänpiiriä kuin yksityiselämää koskevia salaisia tai julkisia tietoja.²⁷ Toisin kuin yksityisyys, sääntelyssä tarkoitetut henkilötiedot ovat olemassa vasta sen jälkeen kun ne kerätään tai dokumentoidaan.²⁸ Henkilötietojen suojan keskeisenä tarkoituksena on yksityisyyden suojaaminen luvattomalta henkilötietojen käsittelyltä, joten suojasäännöksillä ohjataan henkilötietojen käsittelyn laillisuutta.²⁹ Henkilötietojen suoja on EU:ssa toteutettu laajojen määritelmien kautta siten, että luonnollinen henkilö jo ihmisyytensä perusteella kuuluu suojan piiriin.³⁰ Henkilötietojen suoja tulee ottaa huomioon niin julkisella, kuin yksityisellä sektorilla silloin, kun henkilötietoja käsitellään muuhun kuin puhtaasti henkilökohtaisiin tai niihin verrattaviin tarkoituksiin.³¹ Yksilön oikeus itseään koskeviin tietoihin ilmentää länsimaisen demokratian keskeisiä arvoja, kuten itsemääräämisoikeutta ja oikeutta yksityiselämän suojaan.³²

Yksityiselämän suojan ja henkilötietojen suojan kohteet ovat osittain päällekkäisiä. Kaikki henkilötietoina suojattavat tiedot eivät kuitenkaan koske henkilön yksityiselämää.³³ Nykyään henkilötietojen suoja on nähty myös täysin itsenäisenä perusoikeutena.³⁴ Myös Euroopan unionin tuomioistuin on antanut useita merkittäviä ratkaisuja henkilötietojen suojan osalta. Se on omalla ratkaisukäytännöllään osoittanut suhtautuvansa vakavasti henkilötietojen suojaan ja vahvistanut, perusoikeuksia painottavalla lähestymistavallaan, henkilötietojen suojan perusoikeudellista asemaa itsenäisenä perusoikeutena.

²⁴ HE 309/1993 s. 53.

²⁵ Wallin s. 373. Yksityiselämän suoja on saanut aikaisemmin itsenäisen perusoikeuden aseman, josta henkilötietojen suoja on myöhemmin eriytetty omaksi itsenäiseksi perusoikeudeksi. Trendi on näkynyt sekä kansallisessa, että kansainvälisessä perus- ja ihmisoikeussääntelyssä.

²⁶ Pitkänen – Tiilikka – Warma s. 15.

²⁷ Korpisaari s. 19.

²⁸ Lindroos – Hovinheimo 2018 s. 58.

²⁹ Lindroos – Hovinheimo 2016 s. 125.

³⁰ Lindroos – Hovinheimo 2018 s. 60.

³¹ Koillinen s. 172.

³² HE 96/1998 s. 24.

³³ Korpisaari s. 26.

³⁴ Koillinen s. 171.

Henkilötietojen suojan kysymyksiin on ratkaisukäytännössä toistuvasti lähestytty enemmän rekisteröidyn kuin rekisterinpitäjän näkökulmasta.³⁵

2.2 Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimus

Euroopan neuvosto perustettiin toukokuussa vuonna 1949 tarkoituksenaan luoda kiinteämmät yhteydet Euroopan maiden välille oikeusvaltion, demokratian, ihmisoikeuksien ja sosiaalisen kehityksen edistämiseksi. Tätä tarkoitusta varten Euroopan neuvosto hyväksyi Roomassa vuonna 1950 Euroopan ihmisoikeussopimuksen³⁶, joka tuli kansainvälisesti voimaan vuonna 1953.³⁷ Suomi liittyi sopimukseen vuonna 1990.

Ihmisoikeussopimuksen esikuvana ja lähtökohtana on toiminut ensimmäinen ihmisoikeusasiakirja, YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus, vuodelta 1948. Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimus, on tehokkaana ihmisoikeussuojajärjestelmänä, luonut perustan neuvoston ihmisoikeustyölle.³⁸ Sopimuksen tehokkuutta selittää sen seuranta- ja valvontajärjestelmä. Valvonnan päävastuu on Euroopan ihmisoikeustuomioistuimella, jonka tehtävänä on käsitellä ihmisoikeussopimuksen loukkauksia koskevia valituksia ja varmistaa, että sopimusosapuolet täyttävät sopimuksen mukaiset velvollisuutensa. Ihmisoikeustuomioistuimen päätökset ovat sopimusvaltiota sitovia. Lisäksi tuomioistuin voi ministerikomitean pyynnöstä antaa sopimuskokonaisuuden osalta tulkintalausuntoja. Se voi myös sopimusvaltioiden ylimpien tuomioistuinten pyytäessä antaa sopimuksessa määriteltyihin vapauksiin ja oikeuksiin liittyviä neuvoa-antavia lausuntoja. Merkittävin Euroopan ihmisoikeussopimuksen valvontamekanismeista on yksilövalitusmenettely³⁹ eli valitukset Euroopan ihmisoikeustuomioistuimelle.⁴⁰

Euroopan ihmisoikeussopimuksessa ei ole henkilötietojen suojaa koskevia erillisiä säännöksiä. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on kuitenkin omassa ratkaisutoiminnassaan

³⁵ Kaivola s. 872. Ks. esimerkiksi tuomioistuimen ratkaisut C-362/14 Maximilian Schrems v. Data Protection Commissioner, C-293/12 ja C-594/12 Digital Rights Ireland Ltd v. Minister for Communications, Marine and Natural Resources ym. ja Kärntner Landesregierung ym. ja C-131/12 Google Spain SL ja Google Inc. v. Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ja Mario Costeja González. Ratkaisut osoittavat EU:n tuomioistuimen antavan henkilötietojen suojan perusoikeusasemalle suurta painoarvoa. Perusoikeuksiin puuttuminen edellyttää toimilta tarkkarajaisuutta, tarpeellisuutta, suojatoimenpiteitä ja oikeussuojakeinoja. Kaivola s. 865.

³⁶ Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms ETS No.005, 1950.

³⁷ Käsikirja Euroopan tietosuojaoikeudesta s. 14.

³⁸ Ojanen s. 67-68.

³⁹ Ks. yksilövalitusmenettelystä lisää Ojanen s. 82-92.

⁴⁰ Ojanen s. 80-81.

tulkinnut henkilötietojen suojan kuuluvan ihmisoikeussopimuksen 8 artiklassa turvattuihin oikeuksiin.⁴¹ Sopimuksen 8 artikla kuuluu seuraavasti:

1. Jokaisella on oikeus nauttia yksityis- ja perhe-elämäänsä, kotiinsa ja kirjeenvaihtoonsa kohdistuvaa kunnioitusta.

2. Viranomaiset eivät saa puuttua tämän oikeuden käyttämiseen, paitsi kun laki sen sallii ja se on välttämätöntä demokraattisessa yhteiskunnassa kansallisen ja yleisen turvallisuuden tai maan taloudellisen hyvinvoinnin vuoksi, tai epäjärjestyksen tai rikollisuuden estämiseksi, terveyden tai moraalin suojaamiseksi, tai muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi.

Ihmisoikeustuomioistuimen antamassa tuomiossa Leander v. Ruotsi asiassa 9248/81, 26.3.1987 on ensimmäisen kerran vahvistettu henkilötietojen nauttivan 8 artiklassa tarkoitettua suojaa.⁴² Tuomiolauselmissaan Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on myöhemmin voimistanut käsitystä henkilötietojen käsittelyn kuulumisesta 8 artiklan suojan alle, mutta tarkentanut, että artiklan 8 suojan piiriin kuuluakseen on henkilötietojen keräämisestä, käyttämisestä ja säilyttämisestä oltava nimenomaiset säädökset.⁴³ Näiden artiklassa 8 turvattujen oikeuksien suojaaminen voi asettaa valtiolle paitsi velvollisuuden pysyttäytyä sellaisista toimenpiteistä, jotka saattavat rikkoa 8 artiklassa vahvistettua oikeutta, myös tietyissä olosuhteissa velvollisuuden ryhtyä toimenpiteisiin sopimuksella turvattujen oikeuksien suojaamiseksi.⁴⁴

Euroopan ihmisoikeussopimuksella on erityinen asema EU-oikeudessa, jota ilmentää muun muassa EU:n perusoikeuskirjan 52 artiklan 3 kohta. Kyseisen kohdan mukaan Euroopan ihmisoikeussopimus asettaa ehdottoman vähimmäistason EU:n perusoikeuksien suojalle.⁴⁵

2.3 Euroopan unionin perusoikeuskirja

Luonnollisten henkilöiden suojelu henkilötietojen käsittelyn yhteydessä kuuluu eurooppalaisiin perusoikeuksiin.⁴⁶ EU:n kansalaisten perusoikeudet on vahvistettu Nizzassa

⁴¹ Wallin s. 373.

⁴² Koillinen s. 177.

⁴³ Pitkänen – Tiilikka – Warma s. 18-19.

⁴⁴ Käsikirja Euroopan tietosuojaoikeudesta s. 15.

⁴⁵ Ojanen s. 110.

⁴⁶ HE 9/2018 s. 26-27.

vuonna 2000 allekirjoitetussa EU:n perusoikeuskirjassa⁴⁷. EU:ssa perusoikeuksien merkitys on kasvanut vasta integraation syventyessä ja nykyään EU ja sen toimielimet ovat sitoutuneet edistämään ja suojelemaan perus- ja ihmisoikeuksia kaikessa toiminnassaan.⁴⁸ Alkuperäiset perustamissopimukset eivät kuitenkaan sisältäneet mainintoja perus- tai ihmisoikeuksista. Eurooppalaisten perusoikeuksien läpimurto alkoi 1970-luvun taitteessa Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen ratkaisukäytännöstä, jonka mukaan perusoikeudet ovat osa yhteisön oikeuden yleisiä oikeusperiaatteita. Niiden määrittämiseksi tuomioistuin otti huomioon sekä jäsenvaltioiden yhteiset valtiosääntöperiaatteet, että tiettyjä kansainvälisiä ihmisoikeussopimuksia. Perussopimuksen tasoisesti perusoikeudet tunnustettiin ensimmäisen kerran Maastrichtin sopimuksella.⁴⁹

Lissabonin sopimuksella, joka tuli voimaan joulukuussa 2009 EU:n perusoikeuskirjasta tuli oikeudellisesti sitova ja se tuli osaksi EU:n primaarioikeutta⁵⁰. Lissabonin sopimuksella perus- ja ihmisoikeuksien suojelusta tuli selkeästi unionin päämäärä ja toimeksianto, mikä vahvisti EU:n perusoikeuksien asemaa.⁵¹ Henkilötietojen suojasta tuli sopimuksen allekirjoittamisen myötä itsenäinen unionin perusoikeus yksityis- ja perhe-elämän suojan rinnalle. EU:n perusoikeuskirjan 7 artiklassa turvataan yksityiselämän suoja;

Jokaisella on oikeus siihen, että hänen yksityis- ja perhe-elämäänsä, kotiaan sekä viestejään kunnioitetaan,

ja 8 artiklan mukaan jokaisella on oikeus henkilötietojensa suojaan.⁵²

1. Jokaisella on oikeus henkilötietojensa suojaan.

2. Tietojen käsittelyn on oltava asianmukaista ja sen on tapahduttava tiettyä tarkoitusta varten ja asianomaisen henkilön suostumuksella tai muun laissa säädetyn

⁴⁷ Euroopan unionin perusoikeuskirja (2000/C 364/01) 18.12.2000.

⁴⁸ Raitio s. 89-90, 94-95.

⁴⁹ Rosas s. 199-201.

⁵⁰ EU:n primaarioikeus muodostuu perussopimuksista, jäsenmaiden kesken tehdyistä sitovista sopimuksista, joissa määritellään EU:n rakenteelliset pääpiirteet ja toimivallan rajat. Myös EU:n asettamat tavoitteet vahvistetaan perussopimuksin. Näitä perussopimusten periaatteita ja tavoitteita ilmentää ja konkretisoi EU:n sekundaarinormit; asetukset, direktiivit ja päätökset. Raitio s. 11-13.

Perusoikeuskirjan oikeudellinen arvo perustuu EU:n toiminnasta tehdyn sopimuksen 6 artiklan 1 kohtaan: *Unioni tunnustaa oikeudet, vapaudet ja periaatteet, jotka esitetään 7 päivänä joulukuuta 2000 hyväksytyssä ja Strasbourgissa 12 päivänä joulukuuta 2007 mukautetussa Euroopan unionin perusoikeuskirjassa, jolla on sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla.*

⁵¹ Ojala s. 98-99.

⁵² HE 9/2018 s. 26-27.

oikeuttavan perusteen nojalla. Jokaisella on oikeus tutustua niihin tietoihin, joita hänestä on kerätty, ja saada ne oikaistuksi.

3. Riippumaton viranomainen valvoo näiden sääntöjen noudattamista.

Perusoikeuskirjan 8 artikla ilmentää jo voimassa ollutta unionin tietosuojalainsäädäntöä, joka näkyy myös artiklan kirjoitusasussa. Artiklassa ei ainoastaan mainita jokaisen oikeutta tietosuojaan, vaan lisäksi viitataan tietosuojan pääperiaatteisiin sekä varmistetaan periaatteiden valvonta riippumattoman viranomaisen toimesta.⁵³

2.4 Henkilötietojen suoja kansallisena perusoikeutena

Perusoikeussääntelyn lähtökohtana on yksilön vapauspiirin suojaaminen.⁵⁴ Perusoikeudet ovat perustuslaissa turvattuja, kaikille ihmisille lähtökohtaisesti yhdenvertaisesti kuuluvia, perustavanlaatuisia oikeuksia. Perustuslain korotetulla lainvoimalla turvattuina niihin liittyy erityinen pysyvyys ja oikeudellinen luonne.⁵⁵ Ne ilmaisevat yhteiskunnassa tunnustettuja perusarvoja ja niillä on yksilön kannalta keskeinen merkitys.⁵⁶ Perusoikeudet eivät nauti absoluuttista suojaa, vaan useita perusoikeuksia voidaan lain säädöksin rajoittaa taikka antaa tarkempia säännöksiä oikeuden käyttämisestä, kajoamatta kuitenkaan perusoikeuden ydinsisältöön.⁵⁷

Aikaisemmin katsottiin, ettei virkamies erityisestä vallanalaisuussuhteesta johtuen voisi muiden kansalaisten tavoin vedota perusoikeussäännöksiin oikeuksiensa tueksi. Nykyään on kuitenkin riidatonta, että myös julkisyhteisöjen virkamiehet nauttivat perusoikeudellisesta suojasta. Virkamiesten kohdalla voidaan kuitenkin edelleen eduskunnan säätämällä lailla säätää niin sanotusta normaalista poikkeavia, pidemmälle meneviä perusoikeusrajoitteita. Arvioitaessa rajoitteiden hyväksyttävyyttä, merkityksellistä on rajoitteen liittymän sidonnaisuus asianomaiseen virkaan tai virkatehtävään. Virkamiesaseman merkitys perusoikeusrajoitusperusteena vähenee mitä kauemmaksi loitonnutaan virkavelvollisuuksien piiristä.⁵⁸

⁵³ Käsikirja Euroopan tietosuojaoikeudesta s. 20-21.

⁵⁴ Hallberg s. 56.

⁵⁵ Ojanen s. 3.

⁵⁶ Nieminen s. 135.

⁵⁷ Viljanen 2011b s. 139. Perusoikeuksien rajoittamisesta, rajoitusedellytyksistä sekä lakivarauksista ks. laajemmin Viljanen 2011b s. 139-170.

⁵⁸ Viljanen 2011a s. 107-111.

Yksityiselämän suojalla on keskeinen asema useissa ihmisoikeussopimuksissa kuten Euroopan ihmisoikeussopimuksessa, sekä kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevassa kansainvälisessä yleissopimuksessa. Sopimusten säännökset ovatkin olleet kansallisen perusoikeussäännöksemme vahvana esikuvana.⁵⁹

Vuonna 1995 alun perin voimaan tullut uudistettu perusoikeussäännöstö siirrettiin valtiosääntöuudistuksen yhteydessä sellaisenaan 1.3.2000 voimaan tulleeseen Suomen perustuslakiin. Myös yksityiselämän suojaa koskeva säännös kirjattiin tuolloin muuttumattomana perustuslain 10 §:än. Säännöksen lähtökohtana on yksilön yleinen oikeus elää elämäänsä ilman muiden mielivaltaista tai aiheetonta puuttumista siihen. Yksityiselämän suojan säännöksellä voidaan täyttää myös muiden yksityistä piiriä turvaavien perusoikeuksien sääntelyyn jääneitä suoja-aukkoja.⁶⁰

Lokakuussa 2018 tuli voimaan Suomen perustuslain 10 §:ä koskeva lakimuutos. Pykälän 3 momenttia muutettiin ja pykälään lisättiin uusi 4 momentti. Nykyinen perustuslain 10 §:ään kirjattu säännös kuuluu seuraavasti:

Jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla.

Kirjeen, puhelun ja muun luottamuksellisen viestin salaisuus on loukkaamaton.

Lailla voidaan säätää perusoikeuksien turvaamiseksi tai rikosten selvittämiseksi välttämättömistä kotirauhan piiriin ulottuvista toimenpiteistä.

Lailla voidaan säätää välttämättömistä rajoituksista viestin salaisuuteen yksilön tai yhteiskunnan turvallisuutta taikka kotirauhaa vaarantavien rikosten tutkinnassa, oikeudenkäynnissä, turvallisuustarkastuksessa ja vapaudenmenetyksen aikana sekä tiedon hankkimiseksi sotilaallisesta toiminnasta taikka sellaisesta muusta toiminnasta, joka vakavasti uhkaa kansallista turvallisuutta.

Perustuslain 10 §:n 1 momentti pitää sisällään erityisen tietosuojaa koskevan sääntelyvarauksen⁶¹ rinnastettavan lausekkeen, jonka mukaan henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. Lainsäätäjältä edellytetään tarkempia laintasoisia säännöksiä

⁵⁹ Viljanen 2011c s. 390.

⁶⁰ Viljanen 2011c s. 391.

⁶¹ Sääntelyvarauksella tarkoitetaan perustuslakiin sisältyvää lakiviittausta, jossa lainsäätäjää veloitetaan antamaan perusoikeuden käyttöä täsmentäviä säännöksiä silloin, kun perusoikeussäännöstä ei pystytä kirjaamaan lakiin riittävän täsmällisesti ja kattavasti. Ks. lisää esim Viljanen 2011b s. 168-169.

henkilötietojen suojan osalta, jättäen kuitenkin yksityiskohdat lainsäätäjän omaan harkintaan.⁶² Perusoikeuden täsmällinen sisältö määräytyy vasta perusoikeussäännöksen ja sitä täsmentävän tavallisen lainsäädännön muodostaman kokonaisuuden pohjalta.⁶³ Henkilötietojen suojaamisen kannalta tärkeitä sääntelykohteita ovat esimerkiksi rekisteröitävien henkilötietojen sisältö, sallitut käyttötarkoitukset sekä rekisteröidyn oikeusturva.⁶⁴

Julkiselle vallalle⁶⁵ on perustuslain 22 §:ssä asetettu perus- ja ihmisoikeuksien yleinen turvaamisvelvollisuus. Turvaamisvelvollisuus ulottuu niin kansallisiin perusoikeussäännöksiin, kun kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin, joita Suomi on sitoutunut noudattamaan. Julkisen vallan tulee paitsi pidättäytyä puuttumasta perus- ja ihmisoikeuksiin, sen tulee aktiivisin toimin huolehtia näiden oikeuksien toteutumisesta. Säännöksen mukainen turvaamisvelvollisuus ulottuu myös yksilöiden keskinäisiin suhteisiin, ei ainoastaan julkisen vallan ja yksityisten välisiin suhteisiin.⁶⁶ Näin ollen jokaisella on oikeus saada esimerkiksi henkilötietojensa käsittelyssä riittävää, lainsäädännöllisin toimenpitein turvattua suojaa ilman, että yksilön edellytetään itse ryhtyvän aktiivisiin toimenpiteisiin suojan toteuttamiseksi.⁶⁷

Nykyisessä perustuslaissamme on lukuisia työelämän kannalta merkityksellisiä säännöksiä. Osa säännöksistä koskettaa nimenomaisesti palkansaajan oikeuksia, osalla on muun lainsäädännön tulkintaa ohjaava merkitys ja osa perusoikeusnormeista saa muussa lainsäädännössä myös työelämään ulottuvaa merkitystä.⁶⁸ Lailla yksityisyyden suojasta työelämässä toteutetaan perustuslain 10 §:ssä turvattua yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia muun muassa henkilötietojen käsittelyssä.

⁶² Viljanen 2011c s. 396-397.

⁶³ PeVM 25/1994 s. 6.

⁶⁴ Viljanen 2011c s. 397.

⁶⁵ Julkisella vallalla tarkoitetaan PL 22 § säännöksen yhteydessä pääasiallisesti valtiota ja sen eri valtioelimiä. Yleinen turvaamisvelvollisuus voi kuitenkin ulottua myös muihin julkisen vallan organisaatioihin, mikäli niille on esimerkiksi lainsäädännössä annettu perusoikeuden toteuttamiseksi erityisiä tehtäviä tai toimivaltaa. ks. PL 22 §:n julkisen vallan käsitteestä enemmän Tuori – Lavapuro s. 818.

⁶⁶ HE 309/1993 s. 74-75. Hallitusmuodon 16a §:n 1 momentti irrotettiin omaksi pykäläksi ja siirrettiin muilta osin muuttumattomana voimassa olevan perustuslain 22 §:än.

⁶⁷ HE 96/1998 s. 5.

⁶⁸ Bruun s. 258-262. Ks. yksityiskohtaisemmin työelämän perusoikeuksista Karapuu – Lavapuro s. 671-710.

3. HENKILÖTIETOJEN SUOJAN SÄÄNTELY

3.1 Yleistä

Teknologian kehittyminen ja sen myötä mahdollistunut laajamittainen automaattinen tietojenkäsittely sekä yksilön tarve suojautua teknologian mukanaan tuomilta henkilökohtaisilta tietosuojauhkilta laukaisivat länsimaissa vahvan tietosuojasääntelyn edistämistyön. Työn seurauksena syntyneet OECD:n tietosuojasuositus, Euroopan neuvoston tietosuojasopimus sekä EU:n tietosuojalainsäädäntö ovat kolme kansainvälisestikin merkittävää henkilötietojen suojaa koskevaa säädäntöinstrumenttia.⁶⁹

3.2 OECD:n tietosuojasuositus

Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD⁷⁰ aloitti tietosuojatyöskentelyn jo 1960-luvun lopussa, kun OECD:n piirissä laadittiin ensimmäiset tietosuojaa koskevat selvitykset.⁷¹ Vuonna 1980 hyväksyttiin tietosuojan harmonisointipyrkimysten kannalta merkittävä suositus yksityisyyden suojaamisesta ja henkilötietojen rajat ylittävästä siirtämisestä⁷². Suosituksen piirissä olivat sekä yksityisellä, että julkisella sektorilla tapahtuva automaattinen henkilötietojen käsittely, jossa tiedon luonne tai käyttöympäristö voisivat vaarantaa rekisteröidyn yksilön yksityisyyden suojaa tai henkilökohtaista vapautta. Suosituksessa esiteltiin kahdeksan lainsäädäntösuosituksellista periaatetta yksityiselämän suojan ja kansainvälisen henkilötietoliikenteen osalta, jotka koskettavat muun muassa henkilötietojen keräämistä, laatua ja tiedon tarkastamisoikeutta sekä tietoturvallisuutta.

1) Tietojen keräämisen rajoittaminen;

Henkilötietojen keräämiselle on asetettava rajoituksia, ja tällaiset tiedot on hankittava laillisilla ja rehellisillä keinoilla, tarvittaessa rekisteröidyn suostumuksella.

2) Tietojen laatu

⁶⁹ Koillinen s. 173.

⁷⁰ Euroopan ja Pohjois-Amerikan valtiot perustivat vuonna 1961 uuden taloudelliseen yhteistyöhön keskittyvän järjestön, OECD:n (Organisation for Economic Cooperation and Development). Perustamisvaiheessa OECD:n jäseneksi tuli 20 maata. Suomi liittyi järjestöön 1969.

⁷¹ Wallin – Nurmi s. 7. Laajemmin OECD:n tietosuojatyöskentelyn alkuvaiheista ks. Kosta s. 26-31.

⁷² OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data.

Henkilötietojen on oltava asianmukaisia niiden käyttötarkoituksen kannalta. Näihin tarkoituksiin välttämättömien tietojen on oltava täsmällisiä, täydellisiä ja ajan tasalla.

3) Käyttötarkoituksen määrittely

Henkilötietojen keräämisen tarkoitukset on määriteltävä viimeistään tietojen keräämisen yhteydessä. Mikäli tietoa käytetään muuhun kuin alkuperäiseen tarkoitukseen, on uusi käyttötarkoitus aina määriteltävä erikseen.

4) Käytön rajoittaminen

Henkilötietoja ei saa luovuttaa, asettaa saataville tai käyttää muutoin kuin edellisessä kohdassa tarkoitettuihin tarkoituksiin, paitsi rekisteröidyn suostumuksella taikka lain nojalla.

5) Turvallisuuden varmistaminen

Henkilötietoja on suojattava kohtuullisin turvatoimin tietojen häviämisen tai niihin luvottomasti pääsemisen, tuhoamisen, käytön, muuttamisen tai paljastamisen riskiltä.

6) Avoimuus

Henkilötietojen käsittelyssä olisi noudatettava avoimuutta. Henkilötietojen olemassaolo ja luonne sekä niiden käyttötarkoitus sekä rekisterinpitäjästä ja sen sijaintia koskeva tieto on oltava helposti saatavilla.

7) Yksilön osallistuminen

Yksilöllä on oikeus

- a) saada tarkastaa, onko rekisterinpitäjällä hänestä tietoja vai ei;
- b) saada tiedot kohtuullisessa ajassa, kohtuullisin kustannuksin, kohtuullisella tavalla ja helposti ymmärrettävässä muodossa;
- c) saada perusteltu päätös ja mahdollisuus valittaa asiasta, mikäli tarkastuspyyntö evätään;
- d) kyseenalaistaa rekisterissä olevat tiedot ja pyytää virheellisten tietojen poistamista, korjaamista, täydentämistä tai muuttamista.

8) Rekisterinpitäjän vastuu

Rekisterinpitäjän tulisi sitoutua noudattamaan toimenpiteitä, joilla periaatteet voidaan panna täytäntöön.⁷³

OECD:n ohjeiden tärkeimmät tietosuojaperiaatteet on kirjattu myös vuonna 1995 voimaan tulleeseen EU:n henkilötietodirektiiviin. OECD:n suosituksessa viitataan ensimmäistä kertaa rekisteröidyn suostumukseen tiedon käsittelyedellytyksenä.⁷⁴ Tiedonhallinnallisten tarpeiden voimakkaasti lisääntyessä ja digitaalisen tietoturvallisuuden taloudellisen merkityksen kasvaessa, tietosuojasuositusta päivitettiin nykypäivän tarpeisiin paremmin vastaavaksi vuonna 2013.⁷⁵

3.3 Euroopan neuvoston yleissopimus

Vuonna 1981 Strasbourgissa allekirjoitettiin Euroopan neuvoston yleissopimus yksilöiden suojelusta henkilötietojen automaattisessa tietojenkäsittelyssä⁷⁶. Yleissopimus 108 oli ensimmäinen ja edelleen ainoa merkityksellinen oikeudellisesti sitova kansainvälinen tietosuojasopimus.⁷⁷ Vuonna 2001 hyväksyttiin yleissopimuksen lisäpöytäkirja 181⁷⁸.

Suomi on saattanut sopimuksen määräykset voimaan vuonna 1992 ja lisäpöytäkirjan vuonna 2012. Sopimuksen mukaan automaattisessa henkilötietojenkäsittelyssä tulisi kansalaisuudesta ja asuinpaikasta riippumatta, turvata yksilön oikeudet ja perusvapaudet - erityisesti oikeus yksityisyyteen.⁷⁹ Sopimuksen osapuolet sitoutuvat omassa kansallisessa tietosuojalainsäädännössään aktualisoimaan yleissopimuksella määritellyt periaatteet ja toteuttamaan niitä kansallisia työelämän tietosuojasäädöksiä sovellettaessa.⁸⁰

Sopimusta sovelletaan henkilötietojen käsittelyyn sekä yksityisellä, että julkisella sektorilla. Sen tavoitteena on suojata yksityistä henkilöä henkilötietojen keräämisen ja käsittelyn

⁷³ OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data osa 2 kohdat 7-14. Tietosuojasuosituksen periaatteista ks. lisää Vanto s. 14-15, Kosta s. 31-32.

⁷⁴ Kosta s. 31.

⁷⁵ HE 9/2018 s. 32. Päivitetty tietosuojasuositus:
http://www.oecd.org/sti/ieconomy/oecd_privacy_framework.pdf.

⁷⁶ EN, yleissopimus yksilöiden suojelusta henkilötietojen automaattisessa tietojenkäsittelyssä, Euroopan neuvosto, CETS nro 108, 1981.

⁷⁷ Käsikirja Euroopan tietosuojaoikeudesta s. 15.

⁷⁸ EN, valvontaviranomaisia ja maan rajan yli tapahtuvaa tietojen siirtoa koskeva lisäpöytäkirja yleissopimukseen yksilöiden suojelusta henkilötietojen automaattisessa tietojenkäsittelyssä, CETS nro 181, 2001.

⁷⁹ HE 75/2000 s. 6-7.

⁸⁰ HE 75/2000 s. 7-8.

yhteydessä tapahtuvilta väärinkäytöksiltä. Sopimuksella pyritään sääntelemään myös henkilötietojen rajat ylittävää siirtoa. Yleissopimuksen peruseriaatteen koskevat erityisesti tietojen oikeudenmukaista ja laillista keruuta, automaattista käsittelyä sekä tietojen laatua, asianmukaisuutta, tarpeellisuutta sekä virheettömyyttä. Sopimuksella muun muassa rajoitetaan henkilön arkaluonteisten tietojen käsittelyä sekä vahvistetaan yksilön tiedonsaantioikeutta.⁸¹ Lisäpöytäkirjan 181 valvontaviranomaisia sekä maan rajan yli tapahtuvaa tietojen siirtoa koskevien, yleissopimusta täydentävien, määräysten tavoitteena on vahvistaa jo tietosuojasopimuksessa turvattujen oikeuksien suojaa.⁸²

Yleissopimuksen peruseriaatteen koskevat laajasti, OECD:n suosituksen tavoin, kaikkea henkilötietojen automaattista tietojenkäsittelyä. OECD:n tietosuojasuosituksen ja Euroopan neuvoston yleissopimuksen valmistelutyötä tehtiin tiiviissä yhteistyössä. Asiakirjat ovatkin peruseriaatteiltaan keskenään hyvinkin lähellä toisiaan ja niihin kirjatut yleiset tietosuojaperiaatteen toistuvat myös samankaltaisena useiden maiden kansallisissa lainsäädännöissä. Erityisesti yleissopimuksen periaatteilla on ollut tärkeä merkitys eurooppalaisessa henkilötietojen suojaa koskevassa lainsäädäntökehityksessä.⁸³

EU:ssa yleissopimuksen yksityisyyden suojaa koskevia periaatteita täsmennettiin ja laajennettiin henkilötietodirektiivillä. Tietosuojayleissopimuksen periaatteilla on yhtäläisyyksiä myös uuden EU:n tietosuoja-asetuksen kanssa. Euroopan neuvosto on myöhemmin antamallaan suosituksella, jotka koskevat henkilötietojen käsittelyä, jatkanut tietosuojan yhtenäistämistyötään.⁸⁴

Lokakuussa 2018 Euroopan neuvosto on avannut allekirjoitettavaksi pöytäkirjan yksilöiden suojelusta henkilötietojen automaattisessa tietojenkäsittelyssä tehdyn yleissopimuksen muuttamisesta⁸⁵. Tavoitteena on uudistaa ja nykyaikaistaa yleissopimusta 108, ottamalla huomioon uusien tieto- ja viestintätekniikoiden käyttöönoton myötä henkilötiedoille ja yksityisyydelle syntyneet suojatarpeet. Toisena selkeänä tavoitteena on vahvistaa yleissopimuksen 108 seurantamekanismeja sen tehokkaan täytäntöönpanon varmistamiseksi.

⁸¹ Käsikirja Euroopan tietosuojaoikeudesta s. 16. Ks lisää peruseriaatteen esimerkiksi Vanto s. 15-16.

⁸² HE 149/2011 s. 3-4.

⁸³ Wallin s. 8.

⁸⁴ HE 9/2018 s. 25-26, Nyyssölä s. 29-30.

⁸⁵ Protocol amending the Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data CETS. No. 223, 2018.

3.4 Henkilötietojen suojaa työelämässä koskevaa kansainvälistä sääntelyä

3.4.1 Kansainvälisen työjärjestön (ILO) ohjeisto

Kansainvälisen työjärjestö ILO:n⁸⁶ asiantuntijakokouksessa hyväksyttiin vuonna 1996 työntekijöiden⁸⁷ henkilötietojen suojaamista koskeva ohjeisto, jonka tarkoituksena on opastaa työntekijää koskevien tietojen käsittelyssä ja turvata työntekijän yksityisyyttä yksityisellä ja julkisella sektorilla. Ohjeisto sisältää yleiset periaatteet ja varsin yksityiskohtaiset menettelyohjeet työntekijöiden monenlaisten henkilötietojen käsittelyn ja niiden suojaamisen osalta. Ohjeisto koskee sekä manuaalista että automaattista tietojen käsittelyä.⁸⁸

Tietosuojaa koskevan ohjeiston lisäksi ILO antoi vuonna 1999 julkista ja yksityistä sektoria koskevan ohjeiston alkoholi- ja huumausaineasioiden hallinnasta työpaikalla⁸⁹. Ohjeiston mukaan työn yhteydessä tehtävien päihdeainetestausten käyttäminen tulisi olla tarkkaan määriteltyä ja testaukset tulisi suorittaa kansallisen lainsäädännön mukaisesti. Myös työnhakijan oikeutta saada tietoja valintaprosessin yhteydessä tehtävistä päihdeainetesteistä ja testituloksista pidettiin tärkeänä.⁹⁰

Vaikkakaan ILO:n ohjeistot eivät ole sitovia, ne ovat merkittävässä roolissa työelämän sääntelyä kehitettäessä. Työntekijöiden henkilötietojen suojaamiseksi annetun ohjeiston yhtenä tarkoituksena onkin myötävaikuttaa kansallisen säännösten kehittämiseen. Ohjeistoa voidaan käyttää apuna mm. työpaikkakohtaisten sääntöjen ja käytänteiden, lainsäädännön tai työ- ja virkaehtosopimusten kehitystyössä.⁹¹ ILO:n ohjeistojen periaatteet on otettu huomioon EU:n tietosuojasetuksessa sekä Suomen lakeja valmisteltaessa.⁹²

⁸⁶ International Labour Organisation on perustettu vuonna 1919 Versaillesin rauhansopimuksen yhteydessä. ILO on keskittynyt sosiaalisen oikeudenmukaisuuden, kansainvälisesti tunnustettujen ihmisoikeuksien ja työelämän perusoikeuksien sekä muiden työhön liittyvien oikeuksien maailmanlaajuiseen edistämiseen. Suomi on liittynyt ILO:on vuonna 1920. ILO:ssa tehdään työmarkkinoita koskevia sopimuksia ja suosituksia. Ne eivät suoranaisesti sido sellaisenaan, vaan jäsenvaltiot on veloitettu huolehtimaan siitä, että sopimuksesta johtuvat välttämättömät muutokset tehdään kansalliseen työoikeudelliseen normistoon. ks. Bruun 262 – 263.

⁸⁷ Ohjeistuksessa työntekijällä tarkoitetaan työsuhteessa olevaa työntekijää, entistä työntekijää tai työnhakijaa.

⁸⁸ Ks. yksityiskohtaisemmin ohjeistuksen sisällöstä An ILO code of practice: Protection of workers' personal data.

⁸⁹ An ILO code of practice: Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace.

⁹⁰ HE 162/2003 s. 14-15.

⁹¹ HE 162/2003 s. 11-12.

⁹² Nyyssölä s. 31.

3.4.2 Tietosuojatyöryhmän ohjeet

Henkilötietodirektiivin 29 artiklassa säädettiin riippumattoman, neuvoa antavan tietosuojatyöryhmän (Working Party, WP29) perustamisesta. EU:n tietosuojaviranomaisista koostuvan työryhmän tehtäviin kuului muun muassa tutkia, ohjeistaa ja antaa lausuntoja tietosuoja- ja yksityisyyden suojaa koskevissa kysymyksissä. Tietosuoja-asetuksen soveltamisen alkaessa 25.5.2018 artiklan mukainen työryhmä lakkasi olemasta ja sen korvasi Euroopan tietosuojaneuvosto, EDPB. Tietosuojatyöryhmä on antanut lukuisia soveltamisohjeita ja kannanottoja eri oikeussuhteisiin liittyen. Työsuhteen erityisluonteen vuoksi työryhmä on katsonut tarpeelliseksi antaa ohjeistoa myös työelämän tietosuoja koskeviin kysymyksiin, joista viimeisin on lausunto 2/2017 tietojenkäsittelystä työssä⁹³. Lausunto täydentää aiempaa lausuntoa nro 8/2001 henkilötietojen käsittelystä työsuhteessa⁹⁴ ja vuoden 2002 valmisteluasiakirjaa sähköisen viestinnän valvonnasta ja seurannasta työpaikoilla⁹⁵. Uusimmassa lausunnossa on huomioitu uuden tietosuoja-asetuksen mukanaan tuomat työelämän tietosuojaankin vaikuttavat velvoitteet.

Lausunnossa todetaan kehittyneen tietotekniikan ja uusien sähköisten sovelluksien käyttöönoton olevan mahdollisuus ja apuväline työnantajalle, mutta samalla ne luovat potentiaalisen uhkan työntekijän yksityisyyden suojalle. Työnantajapuolen tulisi käytetystä teknologiasta riippumatta aina huolehtia siitä, että organisaatiossa kaikelle henkilötietojen käsittelylle on oikeutettu, legitiimi peruste, henkilötietoja käsittelevien työntekijöiden tietosuojaosaaminen on riittävällä tasolla ja perustavanlaatuisia tietosuojaperiaatteita noudatetaan.⁹⁶

Työryhmän lausunnossa on nostettu esiin työntekijän ja työnhakijan antaman suostumuksen ongelmallisuus työntekijän alisteisen aseman vuoksi. Työsuhteeseen liittyvissä henkilötiedon käsittelytilanteissa suostumus voi olla vain poikkeustapauksissa käsittelyperusteena. Työntekijän ja työnantajan välisessä riippuvuussuhteessa ja suhteen voimatasapainosta johtuen suostumusta ei voida luonnehtia täysin vapaasti annetuksi. Työryhmä on antanut myös erillisen suostumusta koskevan ohjeistuksen⁹⁷, jossa on huomioitu tietosuoja-asetuksen sääntely. Tätä ohjeistusta päivitettiin huhtikuussa 2018.

⁹³ Opinion 2/2017 on data processing at work, WP249.

⁹⁴ Opinion 08/2001 on the processing of personal data in the employment context, WP48.

⁹⁵ 2002 Working Document on the surveillance of electronic communications in the workplace (WP55)2.

⁹⁶ Opinion 2/2017 on data processing at work, WP249 s. 3-4.

⁹⁷ Guidelines on Consent under Regulation 2016/679, WP259.

Työnhakuprosessin yhteydessä työnantajalla ei ole pääsääntöisesti oikeutta käsitellä henkilötietoja, jotka ovat työnhakijan henkilökohtaisessa sosiaalisen median profiilissa tai muuten internetin kautta löydettävissä. Tietojen käsittelyyn tai tarkastamiseen tulee olla oikeudellinen perusta ja kerättävien tietojen tulee olla haettavan työn kannalta välttämättömiä ja tarpeellisia.⁹⁸

3.4.3 Euroopan neuvoston työelämää koskevat suositukset

Euroopan neuvoston antoi vuonna 1989 työelämää koskevan suosituksen No. R (89)2 työsuhteeseen liittyvien henkilötietojen keräämisestä ja käytöstä⁹⁹. Suosituksen tarkoituksena oli harmonisoida jäsenmaiden henkilötietojen käsittelymenettelyjä työntekijöiden perusoikeudet huomioiden. Suosituksen mukaan kaikessa työsuhteeseen liittyvässä henkilötietojen käsittelyssä tulisi turvata työntekijän yksityisyyden ja ihmisarvon kunnioittaminen.

Vuonna 2015 neuvosto antoi ajantasaistetun suosituksen CM/Rec(2015)¹⁰⁰. Päivityksessä pyritään vastaamaan teknologian kehityksestä ja lisääntyneestä tiedonkäsittelystä sekä globalisaatiosta syntyviin yksityisyyden suojan haasteisiin työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa.

Suosituksessa työsuhteella tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän välisiä suhteita, jotka liittyvät rekrytointiin tai työsuhteen päättämiseen, työsopimuksen täyttämiseen taikka työnjohtoon. Edellisten lisäksi lakisääteisten tai työehtosopimusten mukaisten velvoitteiden täyttäminen sekä organisaation kehittäminen kuuluvat suosituksessa tarkoitetun työsuhteen piiriin.

Suosituksen mukaan työhaun yhteydessä kerättävät tiedot tulisi hankkia pääsääntöisesti työnhakijalta itseltään ja niiden tulisi rajoittua haettavana olevan työtehtävän kannalta merkityksellisiin, hakijan ammatillisten taitojen tai sopivuuden arvioimiseksi välttämättömiin tietoihin. Mikäli tietoa kerätään myös kolmansilta osapuolilta, on tästä informoitava työnhakijaa. Sosiaalisen median lähteiden käyttämiseen tulisi pyytää hakijalta suostumus. Terveyttä koskevia kysymyksiä tai terveydentilaa liittyviä tutkimuksia, voidaan

⁹⁸ Opinion 2/2017 on data processing at work, WP249 s. 11.

⁹⁹ Recommendation No. R (89) 2 of the Committee of Ministers to member States on the protection of personal data used for employment purposes.

¹⁰⁰ Recommendation CM/Rec (2015) 5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment.

tehdä vain suosituksessa määriteltyihin tarkoituksiin esimerkiksi selvittäessä hakijan soveltuvuutta avoinna olevaan työtehtävään. Soveltuvuustestejä tai vastaavia analyyssejä sallitaan tehtäväksi ainoastaan työnhakijan suostumuksella ja vain koulutetun ammattilaisen toimesta. Työnhakijan henkilötiedot tulee välittömästi poistaa sen jälkeen, kun prosessi on ohi, mikäli hakija ei tule valituksi tai hän kieltäytyy vastaanottamasta työtehtävää.

3.5 Euroopan unionin yleinen tietosuoja-asetus

EU:n yleinen tietosuoja-asetus¹⁰¹ tuli voimaan 24. huhtikuuta 2016 ja sen soveltaminen alkoi 25. toukokuuta 2018. Tietosuoja-asetus on kattava tietosuojasäännöstö ja sellaisenaan suoraan sovellettavaa oikeutta¹⁰² kaikissa EU:n jäsenmaissa ja sitä sovelletaan kansallisista säädöksistä riippumatta. Tietosuoja-asetuksella korvattiin aikaisempi EU:n direktiivi yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta eli henkilötietodirektiivi.¹⁰³ Asetus velvoittaa jäsenmaita mukauttamaan oman kansallisen lainsäädäntönsä vastaamaan tietosuoja-asetuksen edellytyksiä. Jäsenvaltiot saavat antaa täsmentävää lainsäädäntöä asetuksessa määritellyillä aloilla.¹⁰⁴

Henkilötietodirektiivin tavoitteet ja periaatteet ovat edelleen päteviä¹⁰⁵ ja ne onkin kirjattu tietosuoja-asetuksen 1 artiklaan. Artiklan mukaan asetuksella on tarkoitus suojella luonnollisten henkilöiden perusoikeuksia ja -vapauksia ja erityisesti heidän oikeuttaan henkilötietojen suojaan. Sääntelyllä on tarkoitus taata henkilötietojen vapaa liikkuvuus EU:ssa ja vahvistaa digitaalisten sisämarkkinoiden turvaamiseksi kuluttajien luottamusta tietoturvaan,¹⁰⁶ lisäämällä henkilötietojen käsittelyn avoimuutta ja läpinäkyvyyttä sekä

¹⁰¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679, annettu 27 päivänä huhtikuuta 2016, luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta.

¹⁰² Ensisijaisuus-periaate. SEUT 288 artikla; *Asetus pätee yleisesti. Se on kaikilta osiltaan velvoittava, ja sitä sovelletaan sellaisenaan kaikissa jäsenvaltioissa* Asetusten voimaansaattamiseksi jäsenvaltiolta ei siis vaadita minkäänlaisia kansallisia lainsäädäntötoimenpiteitä. Ks. lisää ensisijaisuusperiaatteen taustalla olevista ennakkoratkaisukäytännöistä ja määrittelystä Raitio s. 27-31

¹⁰³ Henkilötietodirektiivin voimaan tulon jälkeen informaatioteknologian kehittyminen on ollut erityisen voimakasta. Direktiivin täytäntöönpanoon ja soveltamiseen liittyneiden ongelmien vuoksi direktiiville asetetut jäsenvaltioiden tietosuojasäästöjen yhtenäistämistavoitteet jäivät osin saavuttamatta ja kehityksen myötä jatkuvasti muuttuva toimintaympäristö herätti myös huolen henkilötietojen suojan riittämättömyydestä digitalisoituvassa maailmassa.

¹⁰⁴ Komission tiedonanto COM (2018) 43 s. 8-9. Jäsenmaiden on muun muassa kumottava ja muutettava voimassa olevaa lainsäädäntöä sekä perustettava tietosuojaviranomaisia. Kansallisella lainsäädännöllä ei saa luoda esteitä asetuksen soveltamiselle ja näin vaarantaa asetukselle asetettuja tavoitteita. Asetuksen tekstin sisällyttäminen kansalliseen lainsäädäntöön on pääsääntöisesti kielletty ja se sallitaan vain, kun se on välttämätöntä johdonmukaisuuden ja ymmärrettävyyden varmistamiseksi.

¹⁰⁵ Tietosuoja-asetuksen johdanto-osan kappale 9.

¹⁰⁶ Komission tiedonanto COM (2018) 43 s. 1.

vahvistamalla rekisteröidyn valvontaoikeuksia.¹⁰⁷ Tavoitteiden turvaamiseksi asetuksen säädöksillä vahvistetaan luonnollisen henkilöiden suoja henkilötietojen käsittelyssä sekä tiukennetaan henkilörekisterinpitäjien vastuuta ja velvoitteiden laiminlyönnistä seuraavia sanktioita.

Tietosuoja-asetuksen soveltamisala on kirjattu asetuksen 2 ja 3 artikloihin. Soveltamisalaltaan asetus on laaja ja teknologianeutraali. Lähtökohtaisesti asetus koskee kaikkea EU:n jäsenvaltiossa tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä. Sitä sovelletaan henkilötietojen käsittelyyn sekä julkisella, että yksityisellä sektorilla, kun tietojenkäsittely tapahtuu kokonaan tai osittain automaattisesti. Lisäksi asetuksen soveltamisalaan kuuluu muu kuin automaattinen tietojenkäsittely silloin, kun henkilötiedot sisältyvät tai ne on tarkoitus sisällyttää johonkin rekisteriin.

Henkilötietojen käsittelyn alueellinen soveltamisala laajeni tietosuoja-asetuksen myötä aikaisemmasta. Asetuksen mukaan kaikki henkilötietojen käsittely, joka tapahtuu EU:n alueelle sijoittautuneen rekisterinpitäjän tai henkilötietojen käsittelijän toimipaikalla tapahtuvan toiminnan yhteydessä, riippumatta siitä, tapahtuuko itse tietojenkäsittely unionin alueella vai ei, kuuluu asetuksen alueelliseen soveltamisalaan. Asetusta sovelletaan kuitenkin myös EU:n rajojen ulkopuolelle sijoittuneeseen toimijaan tämän tarjotessa tavaroita tai palveluita unionissa rekisteröidylle, sekä silloin, kun kyse on rekisteröityjen luonnollisten henkilöiden unionissa tapahtuvan käyttäytymisen seurannasta.

Tietosuoja-asetuksen 9 ja 88 artikloissa on säännökset muun muassa työelämän tietosuojan osalta. Artiklassa 9 säädetään erityisiä henkilötietoryhmiä koskevasta henkilötietojen käsittelykiellosta sekä poikkeuksista käsittelykieltoon. Osa poikkeuksista on suoraan sovellettavia ja osassa edellytetään tarkentavaa kansallista lainsäädäntöä.¹⁰⁸ Artiklan 2 b-kohdan perusteella erityisiä henkilötietoryhmiä koskevien tietojen käsittely on sallittu silloin, kun käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän tai rekisteröidyn velvoitteiden ja erityisten oikeuksien noudattamiseksi työoikeuden alalla, siltä osin kuin se sallitaan unionin oikeudessa tai jäsenvaltion lainsäädännössä tai jäsenvaltion lainsäädännön mukaisessa työehtosopimuksessa, jossa säädetään rekisteröidyn perusoikeuksia ja etuja koskevista asianmukaisista suojatoimista. Molempien artikloiden sisältämän kansallisen liikkumavaran

¹⁰⁷ Koskinen 2018 s. 444.

¹⁰⁸ HE 97/2018 s. 6.

nojalla jäsenvaltiolla on oikeus antaa täsmentävää sääntelyä työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä työsuhteen yhteydessä.

3.6 Tietosuoja-asetusta täydentävää kansallista lainsäädäntöä

Ennen tietosuoja-asetusta on Suomessa yksityisyyden suojaa koskevia kysymyksiä pyritty suojaamaan pääasiallisesti rikosoikeudellisin suojakeinoin, henkilötietolaille, sitä edeltäneellä henkilörekisterilaille sekä yksityisyyden suojasta työelämässä annetulla lailla.¹⁰⁹ EU:n tietosuoja-asetuksesta tuli toukokuussa 2018 myös työntekijän ja työnhakijan yksityisyyden suojan kannalta tärkein säädös, jota kansallinen lainsäädäntömme täydentää.¹¹⁰

Perustuslakivaliokunta on henkilötietojen suojan toteuttamisen osalta lausunut, että henkilötietojen suojaaminen tulisi jatkossa taata ensisijaisesti yleisen tietosuoja-asetuksen ja kansallisen yleislain nojalla. Erityislainsäädäntö varattaisiin vain tilanteisiin, joissa sen säätäminen on kansallisen liikkumavaran johdosta sallittua ja henkilötietojen turvan toteuttamiseksi välttämätöntä.¹¹¹ Tietosuoja-asetusta koskevissa neuvotteluissa Suomi piti erittäin tärkeänä saada työelämän tietosuojan osalta erityislainsäädännön mahdollistavat kirjaukset asetukseen. Tietosuoja-asetuksen 9 ja 88 artikloiden kansallisen liikkumavaran nojalla onkin edelleen mahdollista säätää työelämän tiedonkäsittelyn erityistilanteita koskevaa kansallista sääntelyä.¹¹² Kansallinen liikkumavara työsuhteen tietosuojan osalta on laaja.¹¹³

Jäsenvaltioilla on, asetuksen nimenomaisesti niin salliessa, rajoitettu, direktiivinomainen oikeus kansallisella lainsäädännöllä täsmentää ja täydentää asetuksen säännöksiä. Osa asetuksen säännöksistä jopa velvoittaa kansallisiin lainsäädäntötoimiin.¹¹⁴ Kansallisen sääntelyn tarpeellisuutta ja sisältöä arvioitaessa on otettava huomioon tietosuoja-asetuksen tavoitteet ja sääntelytapa.¹¹⁵ Kansallista liikkumavaraa käytettäessä lainsäätäjän tulee huomioida perus- ja ihmisoikeuksista seuraavat vaatimukset ja perusoikeuksien kannalta

¹⁰⁹ Pitkänen – Tiilikka – Warma s. 7.

¹¹⁰ Nyyssölä s. 35.

¹¹¹ PeVL 2/2018 s. 5.

¹¹² HE 97/2018 s. 9.

¹¹³ Koskinen 2018 s. 447.

¹¹⁴ HE 9/2018 s. 4-5.

¹¹⁵ PeVL 14/2018 s. 3.

merkityksellisen sääntelyn ollessa kyseessä, on lain esitöissä tehtävä selkoa kansallisen liikkumavaran alasta.¹¹⁶

Koska välittömästi sovellettava eurooppaoikeus on ensisijaista kansalliseen lainsäädäntöön nähden, syrjäyttää tietosuoja-asetuksen säännös sen kanssa ristiriitaiset kansalliset säännökset.¹¹⁷ Kansallisella säännöksellä ei voi tiukentaa asetuksen henkilötietojen käsittelyrajoituksia, eikä muuttaa asetuksen keskeisiä periaatteita. Kansallista lainsäädäntöä tulee tulkita ja soveltaa tietosuoja-asetuksen kanssa yhdenmukaisesti.¹¹⁸

Kansallista lainsäädäntöämme koskeva tarkastelu tehdään tutkielmassa lakien esitöiden ja sen melko vähäisen oikeuskirjallisuuden pohjalta, joka tässä kohtaa lainsäädäntöuudistusta on ollut kotimaisen oikeustilan osalta saatavilla.

3.6.1 Tietosuojalaki

Oikeusministeriö asetti 17. helmikuuta 2016 TATTI-työryhmän, jonka tehtävänä oli muun muassa selvittää yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisten mukauttamistoimenpiteiden tarve kansallisessa lainsäädännössä, valmistella keskeiset muutokset yleiseen henkilötietolainsäädäntöön, esittää periaatteet tietosuoja-asetuksella jätetyn kansallisen, asetuksen säännöksiä täsmentävän ja täydentävän, liikkumavaran tarkoituksenmukaisesta käytöstä sekä koordinoita erityislakeihin tarvittavaa lainvalmistelutyötä.¹¹⁹

Kesäkuussa 2017 oikeusministeriölle luovutetussa TATTI työryhmän mietinnössä ehdotettiin uuden henkilötietojen käsittelyä koskevan yleislain, tietosuojalain, säätämistä ja henkilötietolain kumoamista.¹²⁰ Työryhmä antoi tietosuojalakiehdotuksen, jonka pohjalta 1. maaliskuuta 2018 annettiin lopullinen hallituksen esitys eduskunnalle EU:n yleistä tietosuoja-asetusta täydentäväksi lainsäädännöksi.¹²¹ Uusi tietosuojalaki oli tarkoitus saada voimaan samanaikaisesti, kun tietosuoja-asetuksen soveltaminen alkoi toukokuussa 2018. Eduskunta on hyväksynyt uuden tietosuojalain vasta 13. marraskuuta 2018 ja se tuli voimaan 1. tammikuuta 2019.

¹¹⁶ PeVL 2/2018 s. 5.

¹¹⁷ Raitio s. 27.

¹¹⁸ Nyssölä s. 36.

¹¹⁹ TATTI 35/2017 s. 17.

¹²⁰ TATTI 35/2017 s. 70.

¹²¹ HE 9/2018 s. 70.

Tietosuojalaki on yleislaki, joka ei muodosta itsenäistä sääntelykokonaisuutta, vaan sitä sovelletaan rinnakkain yleisen tietosuoja-asetuksen kanssa. Tietosuojalain säännöksissä on monilta osin pyritty säilyttämään kumotun henkilötietolain mukainen oikeustila. Tietosuojalaki täsmentää asetuksen jättämän kansallisen liikkumavaran puitteissa henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuusperusteita ja erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien tietojen käsittelyedellytyksiä tietyissä tilanteissa. Se muun muassa sisältää ikärajäsäonnökset lapsille tarjottavien tietoyhteiskunnan palveluiden osalta sekä menettelysäännökset hallinnollisten seuraamusmaksujen määräämisestä, säännökset valvontaviranomaisista sekä muutoksenhausta valvontaviranomaisten päätöksiin.¹²²

3.6.2 Laki yksityisyyden suojasta työelämästä

Kansallisen tietosuojalainsäädännön uudistamistyön yhteydessä myös lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä (työelämän tietosuojalaki) ehdotettiin tehtäväksi vähäisiä uudistuksia. Lain esitöiden mukaan työelämän tietosuojalaki voidaan tietosuoja-asetuksen 9 ja 88 artiklan liikkumavaran nojalla pitää pääosin sellaisenaan voimassa muutamia yksityiskohtia lukuun ottamatta. Tietosuoja-asetuksen 88 artiklassa on lueteltu tietyjä tarkoituksia, joita varten säännöksiä voidaan kansallisesti antaa ja sen voidaan katsoa kattavan työelämän yksityisyyden suojaa koskevan kansallisen sääntelyn.¹²³

Tietosuoja-asetuksessa sallitaan useissa säännöksissä, kansallisen liikkumavaran nojalla, kansallisia asetusta täydentäviä säännöksiä. Tietosuoja-asetuksen 88 artiklan mukaan työsuhteessa tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn osalta jäsenvaltiot voivat antaa tietosuoja-asetusta yksityiskohtaisempaa sääntelyä. Täydentävää sääntelyä on sallittua antaa työsuhteen yhteydessä oikeuksien ja vapauksien suojan varmistamiseksi, erityisesti palvelukseen ottamista tai työsopimuksen täytäntöönpanoa varten, mukaan lukien lakisääteisten tai työehtosopimukseen perustuvien velvollisuuksien suorittaminen, työn johto, suunnittelu ja organisointi, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus työpaikalla, työterveys ja -turvallisuus, työnantajan tai asiakkaan omaisuuden suoja, sekä työntekoon liittyvien oikeuksien ja etuuksien yksilöllistä tai kollektiivista käyttöä sekä työsuhteen päättämistä varten. Työsuhteessa tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn osalta liikkumavara on laajempi kuin muiden käsittelytilanteiden osalta. Artiklassa on otettu huomioon se, että

¹²² HE 9/2018 s. 52-57.

¹²³ HE 97/2018 s. 9-10.

työsuhteessa tapahtuva henkilötietojen käsittely voi kansallisesti edellyttää erityisiä säännöksiä, työntekijöiden ja työnantajien oikeuksien yhteensovittamiseksi. Liikkumavaran nojalla on mahdollista määritellä tarkemmin työntekijän tai työnhakijan henkilötietojen käsittelyn laillisuusedellytyksistä.¹²⁴

Tietosuoja-asetuksen 9 artiklassa säädetään erityisiä henkilötietoryhmiä koskevasta henkilötietojen käsittelystä. Myös tässä artiklassa sallitaan kansallisen liikkumavaran nojalla annettavan tietosuoja-asetusta täydentäviä kansallisia säännöksiä. Erityisiä henkilöryhmiä ja 9 artiklaa tarkastellaan yksityiskohtaisemmin alaluvussa 4.3.2.

Vuonna 2001 voimaan tullut ja myöhemmin kumottu laki yksityisyyden suojasta työelämässä oli ensimmäinen ja ainoa laatuaan koko maailmassa. Työelämän erityiskysymyksiin keskittyvää tietosuojalainsäädäntöä ei ole edelleenkään muualla kuin Suomessa.¹²⁵ Nykyisessä vuonna 2004 voimaan tullessa yksityisyyden suojaa työelämässä koskevassa laissa säädetään yksityiselämän ja henkilökohtaisten tietojen turvaamisesta työntekijän ja työnantajan välisessä suhteessa. Lain tarkoituksena on sen voimaantulosta alkaen ollut toteuttaa yksityisyyden suojaa koskevia perusoikeuksia, edistää tietojen käsittelyn avoimuutta työelämässä ja rajoittaa tietojen kerääminen vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisiin henkilötietoihin.¹²⁶ Lain tavoitteena on muun muassa epäluotettavien soveltuvuustestien käyttämisen vähentäminen, huumausaineiden käytöstä aiheutuvien negatiivisten seurausten ennaltaehkäisy sekä työpaikalla tapahtuvan työntekijöihin kohdennettun teknisen valvonnan rajoittaminen ja valvonnan avoimuuden lisääminen. Näiden lisäksi tavoitteena on ohjata työntekijän sähköpostin hakemista ja avaamista koskevia käytäntöjä sekä kieltää työnantajaa edellyttämästä työntekijältä tai työnhakijalta osallistumista geenitutkimuksiin. Lainsäädännöllä on pyritty myös parantamaan tietosuojan toteutumisen valvontaa työelämässä.¹²⁷

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun erityislain lisäksi henkilötietojen käsittelystä työelämässä säädetään yleisessä tietosuoja-asetuksessa, tietosuojalaissa sekä viestinnän luottamuksellisuudesta ja yksityisyyden suojasta sähköisen viestinnän palveluista annetun

¹²⁴ HE 97/2018 s. 8.

¹²⁵ Saarenpää 2008 s. 262-263. Erityislain säätämisen taustalla oli useampia syitä. Ensinnäkin erityislain sääntelykenttää voitiin laajentaa henkilötietojen käsittelystä esimerkiksi työpaikalla tapahtuvaan tekniseen valvontaan liittyviin yksityisyyden suojan kysymyksiin. Toisena syynä voidaan mainita työelämässä tapahtunut valtava tietojenkäsittelyn määrän kasvaminen 90-luvun loppupuolelta alkaen tietoverkkojen ja sähköpostien käyttöönoton myötä. Kolmantena syynä työelämän erityislain säätämiseksi voidaan pitää erilaisten lääketieteellisten sekä muiden testausmenetelmien kehittymistä. Saarenpää 2008 s. 264-265

¹²⁶ TyVM 3/2001 s. 2.

¹²⁷ HE 75/2000 s. 10.

lain VI osassa. Työelämän tietosuojalaki täydentää tietosuoja-asetuksen sääntelyä ja lisäksi se sisältää säännöksiä työelämän erityisiä henkilötietojen käsittelytilanteita varten, tarkoituksenaan turvata mahdollisimman hyvä yksityisyyden suoja työnhakijoille, viran hakijoille, työntekijöille ja virkamiehille. Laissa määritellään tietosuoja-asetusta tarkemmin laillisuusedellytyksistä työntekijää ja työnhakijaa koskevien henkilötietojen käsittelyssä, työntekijälle ja työnhakijalle tehtävistä testeistä ja tarkastuksista sekä niitä koskevista vaatimuksista, teknisestä valvonnasta työpaikalla sekä työntekijän sähköpostiviestin hakemisesta ja avaamisesta. Tutkielman aiheen kannalta merkityksellisiä lainsäädännöksiä tarkastellaan kirjoituksen edetessä.

Työhakijalla laissa tarkoitetaan henkilöä, joka on hakenut avoimna olevaa työpaikkaa tai avoimeksi julistettua virkaa sekä henkilöä, johon työnantaja on ottanut yhteyttä mahdollisen työhön ottamisen tarkoituksessa.¹²⁸ Viranomaisen ollessa työnantajana, tulee työnhakijoiden ja työntekijöiden henkilötietojen käsittelyssä sovellettavaksi työelämän tietosuojalain lisäksi myös viranomaisten henkilörekistereitä koskevaa erityislainsäädäntöä.¹²⁹ Julkisen sektorin viran hakemisen yhteydessä on hakijoiden henkilötietojen ja yksityisyyden suojaa rajoitettu muun muassa julkisuuslain¹³⁰ sekä nimikirjalain säännöksillä.¹³¹ Näitä erityyssäännöksiä sovelletaan työelämän tietosuojalain säännösten sijaan.

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kuuluu yhteistoimintalainsäädännön mukaisen yhteistoimintamenettelyn piiriin.¹³² Aihetta käsitellään myöhemmin kirjoituksen edetessä.

¹²⁸ HE 75/2000 s. 14.

¹²⁹ Raatikainen s. 34.

¹³⁰ Tietosuojalain 28 §:ssä säädetään julkisuusperiaatteen huomioon ottamisesta. Lain mukaan oikeuteen saada tieto ja muuhun henkilötietojen luovuttamiseen viranomaisen henkilörekisteristä sovelletaan, mitä viranomaisten toiminnan julkisuudesta säädetään. Perustuslakivaliokunnan käsityksen mukaan tietosuoja-asetuksesta ei aiheuttanut välitöntä tarvetta julkisuuslain muuttamiseen PeVL 14/2018 s. 15.

¹³¹ Raatikainen s. 90.

¹³² Myös työntekijöihin kohdistuvan teknisenvälittelyn tarkoituksista, käyttöönotosta ja valvonnassa käytettävistä menetelmistä sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käytöstä sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittelystä tulee käydä yhteistoimintalakien mukainen yhteistoimintamenettely. Yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuulumattomien työnantajaorganisaatioiden on ennen päätöksentekoa järjestettävä työntekijöiden kuulemismenettely.

4. HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELYN LÄHTÖKOHDAT JA EDELLYTYKSET

4.1 Tietosuojaperiaatteet henkilötietojen käsittelyssä

Henkilötietojen käsittelyä ohjaa ja rajoittaa tietosuojasetuksessa säädetyt henkilötietojen käsittelyä koskevat periaatteet. Periaatteet tulee ottaa aina huomioon käsiteltäessä tunnistettua tai tunnistettavissa olevaa henkilötietoa, siitä riippumatta käsitelläänkö tietoja tietosuojasetukseen vai kansalliseen lainsäädäntöön kirjatulla perusteella. Lainmukaisten henkilötietojen käsittelyedellytysten täytyessä, on täyttyvä myös tietosuojasetuksen tietosuojaperiaatteet. Periaatteiden rooli käytännön tiedonkäsittelytoimenpiteiden ohjaajana on merkittävä ja usein vasta periaatteita tarkastelemalla voidaan varmistua toimenpiteen hyväksyttävyydestä.¹³³

Tietosuojasetuksen 5 artiklan mukaiset tietosuojaperiaatteet ovat:

- Käsittelyn lainmukaisuus, kohtuullisuus ja läpinäkyvyys; henkilötietojen käsittelyn on oltava lainmukaista, asianmukaista sekä rekisteröidyn kannalta läpinäkyvää. Työhakijan osalta tietojen keräämiselle täytyy olla laillinen peruste. Työhakijan ollessa kyseessä tulee usein noudatettavaksi laki yksityisyydensuojasta työelämässä ja julkisella sektorilla lisäksi laki kunnallisista viranhaltijoista sekä valtion virkamieslaki. Läpinäkyvyyden perusperiaate tarkoittaa, että käsiteltäessä työnhakijan henkilötietoja, on työhakijalla oikeus tietää, mitä tietoja hänestä kerätään ja mitä tarkoitusta varten.¹³⁴
- Käyttötarkoitussidonnaisuus; henkilötietojen kerääminen on sallittua vain tiettyä, nimenomaista ja laillista tarkoitusta varten. Tietojen myöhempi käsittely määriteltyjen tarkoitusten kanssa yhteensopimattomalla tavalla on kiellettyä. Työsuhteeseen liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamisen lisäksi voidaan tietoja käsitellä ja luovuttaa myös muuhun alkuperäisen käyttötarkoituksen kanssa yhteensopivaan tarkoitukseen. Merkitystä voi olla

¹³³ Hanninen ym. 2017 s. 47.

¹³⁴ Nyyssölä s. 71-72. Läpinäkyvyydeltä edellytetään rekisterinpitäjän kattavaa informointia riippumatta käsittelynsä oikeusperusteesta ja läpi koko käsittelyprosessin. Viestinnän tulee olla tehokasta, riittävän lyhytsanaista sekä tietosuoja koskevien tietojen helposti löydettävissä. Ks. lisää läpinäkyvyyden periaatteesta henkilötietojen käsittelyssä Guidelines on transparency under Regulation 2016/679, WP260.

esimerkiksi sillä miten tavallista ja yleisesti tunnettua tietojen luovuttaminen ja käyttö tiettyihin tarkoituksiin on.¹³⁵

- Tietojen minimointi; henkilötietojen on oltava asianmukaisia, olennaisia ja rajoittua siihen, mikä on tarpeellista niiden määritellyn käyttötarkoituksen kannalta. Vain tarpeellisia henkilötietoja saadaan käsitellä. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §:ssä on säännös tarpeellisuusvaatimuksesta, jossa säädetään työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellisten henkilötietojen keräämisestä. Työsuhteeseen liittyvissä asioissa asetuksen minimointiperiaate konkretisoituu kansallisessa lainsäädännössämme.¹³⁶ Tarpeellisuusvaatimusta käsitellään tarkemmin alaluvussa 4.3.1.
- Tietojen täsmällisyys; kerättyjen tietojen tulee olla oikeita ja täsmällisiä. Rekisterinpitäjän on kohtuullisin toimenpitein varmistettava tietojen oikeellisuus ja velvollisuus viipymättä poistaa tai oikaista rekisterissä olevat virheelliset tiedot.
- Tietojen säilytyksen rajoittaminen; rekisterinpitäjä saa säilyttää tunnistettavassa muodossa olevia henkilötiedot vain niin kauan kuin se on tarpeellista määritellyn käyttötarkoituksen kannalta. Henkilötiedot on säilytettävä muodossa, josta rekisteröity on tunnistettavissa ainoastaan niin kauan kuin on tarpeellista tietojenkäsittelyn tarkoitusten toteuttamista varten. Työnhakijaa koskevia henkilötietoja saa säilyttää vain niin kauan kuin se on tarpeen.
- Tietojen eheys ja luottamuksellisuus; rekisterinpitäjän tulee huolehtia henkilötietojen käsittelyn asianmukaisesta turvallisuudesta muun muassa suojaamalla tiedot luvattomalta ja lainvastaiselta käsittelyltä sekä vahingossa tapahtuvalta häviämiseltä, tuhoutumiselta tai vahingoittumiselta.
- Rekisterinpitäjän osoitusvelvollisuus; rekisterinpitäjän on pystyttävä osoittamaan, että käsitellessään henkilötietoja se noudattaa asetuksen

¹³⁵ Nyyssölä s. 98.

¹³⁶ Nyyssölä s. 75.

tietosuojaperiaatteita. Velvollisuuden toteuttamiseksi rekisterinpitäjän on dokumentoitava mitä tietosuojaperiaatteet käytännössä tarkoittavat ja miten ne toteutuvat rekisterinpitäjän toiminnassa. Dokumentaation pohjalta tulisi olla mahdollista muodostaa kuva organisaation henkilötietojen käsittelystä ja tietosuojasta. Dokumentaatiota tulee päivittää ja ajantasaistaa asiakirjojen ja käytänteiden muuttuessa.¹³⁷

4.2 Oikeusperusteet henkilötietojen käsittelyssä

Henkilötietojen käsittelyn laillisuus edellyttää, että käsittely perustuu lainsäädännössä säädettyyn oikeusperusteeseen. Näistä säädetään tietosuoja-asetuksen 6 artiklassa. Tietosuoja-asetusta täydentää Suomen tietosuojalain 4 §:ssä säädetty käsittelyperusteet. Yhdessä säädökset määrittelevät ne pääasialliset tilanteet, joissa henkilötietojen kerääminen ja käsittely on Suomessa sallittua.¹³⁸ Tietosuoja-asetuksen 9 artiklassa säädetään lisäksi erityisten henkilötietoryhmien käsittelystä. Lähtökohtaisesti erityisten henkilötietoryhmien käsittely on kiellettyä. Käsittely kuitenkin sallitaan, mikäli käsittelykieltoon on säädetty poikkeus 9 artiklan 2 kohdassa tai kansallisessa lainsäädännössä. Erityisten henkilötietoryhmien käsittelyä tarkastelen erikseen aluvussa 4.3.2.

Rekisterinpitäjän henkilötietojen käsittelyoikeus voi perustua yhteen tai useampaan tietosuoja-asetuksessa määritettyyn käsittelyperusteeseen. Käytännössä kuitenkin useampi käsittelyedellytys täyttyy saman aikaisesti.¹³⁹

Henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteet ovat tietosuoja-asetuksen 6 artiklan mukaan seuraavat:

- Suostumus, rekisteröity on antanut suostumuksensa henkilötietojensa käsittelyyn yhtä tai useampaa erityistä tarkoitusta varten. Asetuksen mukaan suostumus olisi annettava kirjallisella, sähköisellä tai suullisella lausumalla. Suostumukselta edellytetään, että se on annettu vapaaehtoisesti ja se on yksilöity, tietoinen sekä yksiselitteinen tahdonilmaisu henkilötietojen käsittelyyn. Näiden edellytysten täytyminen edellyttää, että rekisteröity tietää mikä taho tietoja käsittelee ja mitä tarkoitusta varten. Lisäksi vapaaehtoisuudelta

¹³⁷ Hanninen ym. s. 51, 53. Rekisterinpitäjän osoitusvelvollisuudesta ks. lisää Nyyssölä s. 85-88 sekä Hanninen ym. s. 51-55.

¹³⁸ Nyyssölä s. 89-90.

¹³⁹ Hanninen ym. s. 29.

vaaditaan, että tietojen käsittelysuostumukseen liittyy todellinen valinnan vapaus suostumuksen antamiseen, siitä kieltäytymiseen ja sen peruuttamiseen.¹⁴⁰

WP29 on suostumusta koskevassa ohjeistuksessaan katsonut, että työnantajien on ongelmallista käsitellä nykyisten tai tulevien työntekijöiden henkilötietoja suostumuksen perusteella, koska se ei todennäköisesti ole vapaasti annettu. Useimmissa tapauksissa työntekijöiden henkilötietojen laillisena käsittelyperusteena ei voi eikä pitäisi olla työntekijöiden suostumus työnantajan ja työntekijän välisen suhteen luonteen vuoksi. Työnantajan ja työntekijän välinen valtasuhde huomioon ottaen ei WP29 mukaan työntekijän suostumusta voida pitää vapaasti annettuna kuin poikkeuksellisissa olosuhteissa eli silloin, kun suostumuksen antamatta jättämisellä ei olisi lainkaan haitallisia seurauksia. Työnantaja voi kuitenkin osoittaa, että käsittelyperusteena oleva suostumus on annettu vapaasti.¹⁴¹ Työntekijöiden henkilötietoja saa käsitellä vain siltä osin, kun tiedot ovat tarpeellisia työsuhteen kannalta ja ne liittyvät suoraan työsuhteeseen. Edes työntekijän tai työnhakijan suostumus ei oikeuta poikkeamaan tästä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §:n tarpeellisuusvaatimuksesta.

- Sopimus; käsittely on tarpeellista sellaisen sopimuksen täytäntöön panemiseksi, jossa rekisteröity on osapuolena, tai sopimuksen tekemistä edeltävien toimenpiteiden toteuttamiseksi rekisteröidyn pyynnöstä.
- Lakisääteiset velvoitteet; käsittely on tarpeellista rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi. Lakisääteisestä velvoitteesta tulee säätää unionin oikeudessa tai jäsenvaltion kansallisessa lainsäädännössä.
- Elintärkeä etu; käsittely on tarpeellista rekisteröidyn tai toisen luonnollisen henkilön elintärkeiden etujen suojaamiseksi. Tietosuoja-asetuksen johdanto-osan 46 kappaleen mukaan lähtökohtana on, että toisen luonnollisen henkilön elintärkeän edun perusteella henkilötietojen käsittely voisi olla sallittua vain, kun käsittelyllä ei ole muuta ilmeistä käsittelyn oikeusperustetta. Elintärkeiden

¹⁴⁰ Hanninen ym. s. 35-37.

¹⁴¹ Guidelines on Consent under Regulation 2016/679, WP259 s. 7.

etujen suojaaminen sopii käsittelyperusteeksi esimerkiksi tilanteisiin, joissa on kysymys elämästä ja kuolemasta tai sellaisista uhkista, joista voi seurata rekisteröidyn tai kolmannen osapuolen loukkaantuminen taikka se on muutoin terveydelle vahingollista.¹⁴²

- Yleinen etu ja julkisen vallan käyttö; käsittely on tarpeellista yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi tai rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttämiseksi.
- Oikeutettu etu; käsittely on tarpeellista rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttamiseksi, paitsi milloin henkilötietojen suoja edellyttävät rekisteröidyn edut tai perusoikeudet ja -vapaudet syrjäyttävät tällaiset edut, erityisesti jos rekisteröity on lapsi. Käsittelyperusteena oikeutettu etu vaatii intressipunnintaa rekisterinpitäjän ja rekisteröidyn välisten etujen välillä.¹⁴³ Rekisterinpitäjät arvioivat ensi kädessä itse, voivatko he käsitellä henkilötietoja oikeutetun edun edellytyksen nojalla. Oikeutettu etu voi olla olemassa esimerkiksi rekisteröidyn ollessa työsuhteessa rekisterinpitäjään.¹⁴⁴

Artikloiden 5 ja 6 säännökset henkilötietojen käsittelyä koskevista periaatteista ja henkilötietojen lainmukaisesta käsittelystä muodostavat yhdessä tietosuoja-asetuksen kovan ytimen.¹⁴⁵ Henkilötietojen käsittely työelämässä vaatii usein tietosuoja-asetusta yksityiskohtaisempaa sääntelyä, jossa huomioidaan muusta henkilötietojen käsittelystä poikkeavat erityistilanteet. Työsuhteeseen liittyvissä henkilötietojen käsittelytilanteissa on usein kysymys yksityisyyttä loukkaavien toimenpiteiden sallittavuudesta ja näihin toimenpiteisiin liittyvästä henkilötietojen käsittelystä.¹⁴⁶

Tietosuoja-asetuksen 6 artiklassa annetaan jäsenvaltioille lainsäätämisoikeus tietojenkäsittelytilanteita varten, joissa henkilötietojen käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi, yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi tai

¹⁴² Tietosuoja-valtuutetun toimiston internet sivusto <https://tietosuoja.fi/kasittelyperusteet#elintarkeiden-etujen-suojaaminen>.

¹⁴³ Nyssölä s. 96-97. WP29:n suositukset tasapainotestin tai intressipunninnan sisällöstä ks. Opinion 06/2014 on the notion of legitimate interests of the data controller under Article 7 of Directive 95/46/EC, WP217. Tietosuoja-asetuksen 6 artiklan sisältö vastaa aikaisempaa direktiivin 7 artiklaa.

¹⁴⁴ Koskinen 2018 s. 445.

¹⁴⁵ Nyssölä s. 90.

¹⁴⁶ HE 97/2018 s. 9.

rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttämiseksi. Muissa tapauksissa henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste tulee suoraan tietosuoja-asetuksesta. Hallintovaliokunta piti omassa lausunnossaan perusteltuna täsmentää oikeusperusteita tietosuoja-asetuksen mahdollistaman kansallisen liikkumavaran puitteissa.¹⁴⁷ Asetuksen lainmukaisuusperusteita täsmentävä sääntely on kirjattu uuden tietosuojalain 4 §:än. Työsuhdeasioiden käsittelyssä ei tietosuojalain 4 §:ssä säädettyillä käsittelyperusteilla ole suurtakaan käytännön merkitystä.¹⁴⁸ Työsuhteessa henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuus voi perustua useampaan 6 artiklan kohtaan. Työnhakijan osalta kysymyksessä on pääsääntöisesti suostumukseen perustuvasta tietojen käsittelystä.

4.3 Henkilötietojen kerääminen työelämässä

4.3.1 Tarpeellisuusvaatimus

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §:ssä säädetään henkilötietojen käsittelyn yleisestä tarpeellisuusvaatimuksesta¹⁴⁹ työelämässä, joka kuuluu seuraavasti:

Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta.

Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa työntekijän suostumuksella.

Työelämässä kerättävien henkilötietojen tulee, tietosuoja-asetuksessa 5 ja 6 artikloissa säädettyjen käsittelyedellytysten lisäksi täyttää yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain tarpeellisuusvaatimus, joka tietosuoja-asetuksen ohella rajoittaa työelämässä käsiteltävien henkilötietojen keräämistä vain niihin tietoihin, jotka ovat välittömästi tarpeellisia. Välitön tarpeellisuus työhönotossa tarkoittaa, ettei arviointi painotu hakijan tulevaisuuden työskentelyedellytyksiin, vaikka tulevaisuuden näkymät henkilöstöpolitiikan

¹⁴⁷ HaVM 13/2018 s. 25.

¹⁴⁸ Nyssölä s. 89.

¹⁴⁹ Tarpeellisuusvaatimus vastaa tietosuoja-asetuksen 5 artiklan 1c kohdan tietojen minimoinnin periaatetta. Nyssölä toteaa tietosuoja-asetukseen kirjatun periaatteen saavan työsuhdeasioissa konkreettisen sisältönsä työelämän tietosuojalain 3 §:stä. Nyssölä s. 75.

näkökulmasta erityisen kiinnostavia saattavat ollakin.¹⁵⁰ Julkisen sektorin puolella hakijavalinnoissa kuitenkin korostuu potentiaalisen tulevaisuusnäkökuvan arviointi eli miten hakijan ennustetaan tulevaisuudessa menestyvän tehtävässä.

Tarpeellisuusvaatimus osaltaan vaikuttaa siihen millaisten henkilötietojen kerääminen ja käsittely on sallittua. Työntekijöitä ja työnhakijoita koskevien henkilötietojen tarpeellisuusvaatimuksella sekä henkilötietoja käsittelevän henkilöpiirin rajaamisella pyritään osaltaan varmistamaan yksityisyyden suojan toteutuminen työelämässä.¹⁵¹ Tarpeellisuusvaatimus ilmentää myös tiedollista itsemääräämisoikeutta työelämässä.¹⁵²

Työtä hakevat ja työsuhteessa olevat työntekijät joutuvat antamaan erilaisia henkilötietojaan työnantajan käyttöön. Työelämän monimuotoisuudesta seuraa, ettei välittömästi työsuhteeseen liittyviä tarpeellisia henkilötietoja pystytä määrittelemään tyhjentävästi, vaan tarpeellisuuden arviointi edellyttää aina tapauskohtaista harkintaa. Tarpeellisiksi katsottavien tietojen määrä ja laatu vaihtelee kulloisenkin tarkasteltavan työsuhteen mukaan.¹⁵³ Vaikka tarpeellisuuden todentaminen työnhakijan kohdalla ei aina olekaan täysin yksiselitteistä, on lähtökohtana pidettävä, ettei työnantaja saa edes käsitellä sellaista tietoa, joka ei ole välttämätöntä valinnan tekemiseksi.¹⁵⁴

Tarpeellisuusarviointi tulee tehdä hakijakohtaisesti kunkin rekrytoinnin osalta erikseen ja kerättävien tietojen tarpeellisuutta tulee arvioida rekrytointiprosessin kussakin vaiheessa.¹⁵⁵ Henkilötietojen keräämisen kannalta tarkastelun lähtökohdaksi tulisi asettaa organisaatiossa avoinna oleva rooli ja siihen liittyvä toimenkuva. Tarpeellisia ovat hakijan henkilötiedot, jotka osoittavat pätevyyttä ja sopivuutta haettavana olevaan tehtävään. Tarpeellisuusvaatimus ylettyy myös työnantajan keräämiin tietoihin, jotka on saatu työnhakijaa testaamalla ja arvioimalla; niin henkilö- ja soveltuvuusarviointitestein kuin alkoholi- ja huumetesteillä kerättyjen tietojen sekä terveydentilatietojen olisi oltava työsuhteen kannalta tarpeellisia.¹⁵⁶ Lain välitön tarpeellisuusvaatimus on työhaun yhteydessä ymmärrettävä laajasti, vaikkakaan sitä ei pääsääntöisesti tule ulottaa sellaisiin

¹⁵⁰ Huusko s. 5.

¹⁵¹ HE 75/2000 s. 3.

¹⁵² Korja s. 108.

¹⁵³ HE 75/2000 s. 15.

¹⁵⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 84-85.

¹⁵⁵ Koskinen 2012 s. 178.

¹⁵⁶ HE 75/2000 s. 15-16.

tietoihin, joiden tarve konkretisoituu vasta valinnan jälkeen tai tieto koskee hakijan yksityiselämää. Haettava rooli ja toimenkuva voivat muodostaa tässä asiassa perustellun poikkeuksen.¹⁵⁷

Työnantajalla on pyydettyä aina velvollisuus perustella työhakutilanteessa esittämänsä kysymyksen lainmukaisuus. Työnhakija saa jättää vastaamatta kysymykseen, joka ei ole työ- tai virkasuhteen kannalta työhönottotilanteessa tarpeellinen, mutta näin toimimalla työnhakija todennäköisesti vaarantaa mahdollisuutensa työpaikan saamiseen. Vastaamatta jättämisen sijaan, työnhakija voi antaa puutteellisen tai epätäydellisen vastauksen lainvastaiseksi katsomaansa kysymykseen. Puutteellisen tai epätäydellisen vastauksen antaminen ei saisi johtaa työnhakijan kannalta kielteisiin seuraamuksiin.¹⁵⁸

Sellaisista henkilötiedoista, joiden keräämisestä on muualla erikseen säädetty, ei työnantajan tarvitse tehdä tarpeellisuusharkintaa. Julkisella sektorilla säädetään muun muassa viranhakumenettelystä ja virkaan nimittämisen perusteista. Näin ollen viranomaisen velvollisuutena ei enää ole harkita henkilötietojen käsittelyn tarpeellisuutta viranhakumenettelyn yhteydessä. Työkyvyn selvittämisestä on erilliset säännökset sekä valtion virkamieslaissa, että laissa kunnallisesta viranhaltijasta.¹⁵⁹ Viranomaistyönantajan on henkilövalintamenettelyssään pystyttävä osoittamaan, että avoimeen tehtävään on valittu ansioitunein hakija. Viranomaisen on kerättävä hakijoista riittävä ja olennainen tieto hakijoiden pätevyyden ja soveltuvuuden arvioimiseksi.

4.3.2 Erityisten henkilöryhmien tietojen käsittely ja henkilötunnus

Erityisten henkilöryhmien tietojen käsittely

Sellaisten henkilötietojen käsittely, joista ilmenee rotu tai etninen alkuperä, poliittisia mielipiteitä, uskonnollinen tai filosofinen vakaumus tai ammattiliiton jäsenyys sekä geneettisten tai biometrinen tietojen käsittely henkilön yksiselitteistä tunnistamista varten tai terveyttä koskevien tietojen taikka luonnollisen henkilön seksuaalista käyttäytymistä ja suuntautumista koskevien tietojen käsittely on kiellettyä. (Tietosuoja-asetus 9 artiklan 1 kohta)

¹⁵⁷ Koskinen 2012 s. 178-179, 192.

¹⁵⁸ HE 75/2000 s. 16.

¹⁵⁹ HE 75/2000 s. 15.

Tietosuoja-asetuksen 9 artiklassa säädetään erityisten henkilöryhmien tietojen¹⁶⁰ käsittelystä.¹⁶¹ Pääsääntönä on erityisiin henkilöryhmiin kuuluvien henkilötietojen käsittelykielto. Tällaisia tietoja, joiden käsittely voi aiheuttaa erityisen riskin perusoikeuksien ja -vapauksien toteutumisen näkökulmasta, tulee suojella erityisen tarkasti. Erityisten henkilöryhmiin kuuluvien tietojen ja perusoikeuksien suojelemiseksi, tietoja voidaan käsitellä vain käsittelyä koskevien erityisvaatimusten täyttyessä tai kun poikkeaminen käsittelykiellosta perustuu unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön.¹⁶² Tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 2 kohdan alakohdissa¹⁶³ vahvistetaan ne erityistapauksia koskevat perusteet, jolloin poikkeaminen erityisten henkilöryhmien tietojen käsittelykiellosta on sallittua. Osa alakohtien poikkeuksista on suoraan tietosuoja-asetuksen perusteella sovellettavia ja osa käsittelypoikkeuksista edellyttää kansallista lainsäädäntöä.¹⁶⁴ Tietosuoja-asetuksen johdanto-osan kappaleessa 52 todetaan työlainsäädännön olevan yleistä etua koskeva syy, joka oikeuttaa poikkeamaan 9 artiklan 1 kohdan käsittelykiellosta. Kansallisten erityissäännösten on kuitenkin täytettävä tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 2 kohdassa säädetty edellytykset.¹⁶⁵

Työelämän kannalta merkittävimpiä poikkeusperusteita ovat 9 artiklan 2 a kohdan suoraan sovellettava rekisteröidyn suostumus, 2 b kohdan työoikeuteen liittyvien oikeuksien ja velvoitteiden hoitaminen sekä 2 h kohdan terveydenhuolto ja työkyvyn arviointi ja tutkiminen. Työsuhteessa voi tulla eteen myös tilanteita, joissa tietojen käsittely määräytyy muiden 2 kohdan alakohtien perusteella.¹⁶⁶

Suostumus käsittelyperusteena edellyttää, että käsittelykiellon kumoaminen suostumuksella on unionin oikeudessa tai jäsenvaltion lainsäädännössä sallittua. Työelämän tietosuojalaissa

¹⁶⁰ Nyyssölä on tarkastellut lähemmin mitä erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvilla tiedoilla tietosuoja-asetuksessa tarkoitetaan. Ks. näistä lisää Nyyssölä s. 106-109.

¹⁶¹ Tietosuoja-asetuksen 9 artiklassa mainitut erityiset henkilötietoryhmät vastaavat monelta osin jo kumotussa henkilötietolain 11 §:ssä lueteltuja arkaluonteisia tietoja. Henkilötietolain mukaan arkaluonteisiin tietoihin lukeutuivat myös rikollista tekoa, rangaistusta tai muuta rikoksen seuraamusta koskevat tiedot, jotka eivät tietosuoja-asetuksen määritelmässä erityisiin henkilötietoryhmiin kuitenkaan sisälly. HE 97/2018 s. 6.

¹⁶² Tietosuoja-asetuksen johdanto-osan kappaleet 51 ja 52 sekä tietosuojavaaluttetun toimiston internet-sivusto <https://tietosuoja.fi/erityisten-henkilotietoryhmien-kasittely>.

¹⁶³ Tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 2 kohdassa on kymmenen kohtainen luettelo, jossa on määritelty ne tilanteet, jolloin arkaluonteisten tietojen käsittely on sallittua. Näitä ovat rekisteröidyn suostumus, työoikeuteen liittyvät oikeudet ja velvoitteet, elintärkeiden etujen suojaaminen, ammattiliittojen ja muiden yhdistysten toiminta, julkisiksi saatetut tiedot, oikeusvaateen laatiminen, esittäminen ja puolustaminen, tärkeä yleinen etu, terveydenhuolto ja työkyvyn arviointi sekä kansanterveyteen liittyvät yleiset edut, tutkimus ja tilastointi.

¹⁶⁴ HE 97/2018 s. 6.

¹⁶⁵ HE 97/2018 s. 9.

¹⁶⁶ Nyyssölä s. 110. Tutkielmassa läpikäydään vain työelämän kannalta selkeästi merkityksellisemmät poikkeusperusteet. Ks. lisää myös muiden poikkeusperusteiden osalta Nyyssölä s. 111-115.

nimenomaisesti säädetään, että tietojen käsittelyn edellyttämästä tarpeellisuusvaatimuksesta ei voi suostumuksella poiketa. Suostumuksen perusteella työnantaja saa siis käsitellä vain työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellisia tietoja.

Kohdassa 2 b edellytetään, tietojen käsittelyn olevan tarpeen työoikeuteen liittyvien oikeuksien ja velvoitteiden hoitamiseksi ja lisäksi, että käsittely on sallittua unionin oikeudessa tai jäsenvaltion lainsäädännössä taikka työehtosopimuksessa. Kohdassa edellytetään myös säännöksiä asianmukaisista suojatoimista, joilla suojataan rekisteröidyn edut ja perusoikeudet. Tarpeellisuusvaatimukseen tulee jälleen kiinnittää huomiota.¹⁶⁷

Erityisiä henkilöryhmiä koskevien tietojen käsittely on h alakohdan mukaan sallittua ennalta ehkäisevää tai työterveydenhuoltoa koskevia tarkoituksia varten, työntekijän työkyvyn arvioimiseksi, lääketieteellisiä diagnooseja varten, terveys- tai sosiaalihuollollisen hoidon tai käsittelyn suorittamiseksi taikka terveys- tai sosiaalihuollon palvelujen ja järjestelmien hallintoa varten unionin oikeuden tai jäsenvaltion lainsäädännön perusteella tai terveydenhuollon ammattilaisen kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti. Terveystietojen käsittely edellyttää, että tietoja käsittelee vain ammattilainen tai henkilö, jolla on lakisääteinen salassapitovelvollisuus.¹⁶⁸

Tietosuojalaki täydentää tietosuoja-asetusta. Tietosuojalaissa on asetuksen edellyttämät kansalliset säännökset erityisiä henkilöryhmiä koskevien tietojen käsittelyedellytysten osalta. Tietosuojalain 6 §:ssä¹⁶⁹ säädetään erityisiä henkilötietoryhmiä koskevasta tietojen käsittelystä. Pykälässä säädettyissä tilanteissa erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien henkilötietojen käsittely on sallittua, eikä tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 1 kohdan käsittelykieltoa sovelleta. Tietosuojalain 6 §:n säännökset eivät kuitenkaan ole työsuhteasioiden näkökulmasta merkittäviä,¹⁷⁰ eikä niitä tulla tämän tutkielman yhteydessä tarkastelemaan. Työ- ja virkasuhteen kannalta merkittävimmät säännökset on kirjattu

¹⁶⁷ Nyssölä s. 112.

¹⁶⁸ Tietosuoja-valtuutetun toimiston internet-sivut <https://tietosuoja.fi/erityisten-henkilotietoryhmien-kasittely>.

¹⁶⁹ Tietosuojalain 6 §:ssä on kahdeksan kohtainen luettelo, jossa täsmennetään tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 2 kohdan poikkeusedellytyksiä arkaluonteisten tietojen käsittelykieltoon. Näitä ovat vakuutuslaitoksen vakuutetun ja korvauksenhakijan terveystietojen käsittely, tietojen käsittely, josta säädetään laissa tai joka johtuu välittömästi rekisterinpitäjälle laissa säädetystä tehtävästä, ammattiliittoon kuulumista koskeva tiedon käsittely, joka on tarpeen rekisterinpitäjän erityisten oikeuksien ja velvoitteiden noudattamiseksi työoikeuden alalla, terveydenhuollon ja sosiaalihuollon palveluntarjoajien välittömästi niiden toimintaan liittyvät rekisteröidyn terveystietojen käsittely, terveyttä koskevien ja geneettisten tietojen käsittely antidopingtyössä, tieteellistä tai historiallista tutkimusta taikka tilastointia varten tehtävä tietojen käsittely sekä tutkimus- ja kulttuuriperintöaineistojen käsittely.

¹⁷⁰ Nyssölä s. 116. Ks. Tietosuojalain 6 §:n poikkeusperusteista Nyssölä esitys s. 116-118.

lähinnä yksityisyyden suojasta työelämästä annettuun lakiin sekä julkisen sektorin erityislakeihin.

Työelämän tietosuojalaissa säädetään tietyistä työelämän henkilötietojen käsittelytilanteista. Laki sisältää 9 artiklan 2 kohdan edellyttämät tarpeelliset säännökset työntekijän terveydentilatietojen käsittelyn osalta, joiden perusteella on sallittua poiketa erityisten henkilötietoryhmien käsittelykiellosta.¹⁷¹ Työelämän tietosuojalain säännökset ovat tietosuoja-asetuksen säännöksiä yksityiskohtaisempia. Terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä tarkastellaan lähemmin alaluvussa 5.4.3 sekä huumetestauksen osalta alaluvussa 5.4.4.

Erityisten henkilöryhmien tietojen käsittelykielto koskettaa myös työnhakijaa. Työnantajan tulee huolehtia siitä, ettei työnhakija esimerkiksi työhaastattelussa tai työnhakulomakkeilla ilmaisisi itseään koskevia arkaluonteiseksi luokiteltavia tietoja. Haastatteluissa ja täytettävissä lomakkeissa esitetyt kysymykset tulisi muotoilla siten, että ne koskevat vain haettavan työn kannalta merkittäviä tietoja.¹⁷² Mikäli työnhakija ilmaisee prosessin aikana oma-aloitteisesti erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvia tietoja itsestään, ei työnantaja saa käyttää tietoja valintaa tehdessään, ellei asialla ole merkitystä työtehtävistä suoriutumiseen.¹⁷³

Työnhakijan kannalta merkittävin käsittelyn poikkeusperuste on suostumus. Suostumuksen on oltava vapaaehtoinen, yksilöity, tietoinen ja yksiselitteinen tahdonilmaisu, jolla työnhakija hyväksyy henkilötietojensa käsittelyn. Suostumuksesta tulisi käydä täsmällisesti ilmi, kenelle työnhakija antaa suostumuksen, miten työnhakijan henkilötietoja saa käsitellä, millaisia henkilötietoja suostumus koskee ja mitä käsittelytarkoitusta varten suostumus on annettu. Suostumus erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien tietojen käsittelyä varten tulee pyytää vain siinä tapauksessa, kun työnhakijan soveltuvuustarkastelu tosiasiallisesti vaatii arkaluonteiseksi luokiteltavien tietojen selvittämistä.¹⁷⁴

Tietosuoja-asetuksessa ei säännellä henkilötunnuksen käytöstä. Asetuksen 87 artiklaan on kuitenkin otettu säännös kansallisen henkilötunnuksen käsittelemisestä. Artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat määritellä tarkemmin erityiset kansallisen henkilönumeron tai muun yleisen tunnusteen käsittelyn edellytykset. Kansallista henkilönumeroa tai muuta yleistä

¹⁷¹ HE 97/2018 s. 13.

¹⁷² Koskinen 2012 s. 198.

¹⁷³ Havula – Meince – Vanhala-Harmanen s. 29.

¹⁷⁴ Raatikainen s. 192.

tunnistetta on käytettävä ainoastaan noudattaen rekisteröidyn oikeuksia ja vapauksia koskevia asianmukaisia suojatoimia tietosuojalain 29 §:ssä säädetään henkilötunnuksen käsittelystä. Henkilötunnus on tarkoitettu erottamaan henkilö muista henkilöistä, mutta henkilötunnuksen käyttäminen ei takaa, että kyseessä on henkilötunnuksen tarkoittama henkilö.¹⁷⁵ Tietosuojalain 29 §:n mukaan henkilötunnusta saa käsitellä rekisteröidyn suostumuksella tai, jos käsittelystä säädetään laissa. Henkilötunnuksen käsittely on pykälän mukaan sallittu muun muassa virka-, työ- ja muita palvelussuhteita ja niihin liittyviä etuja koskevissa asioissa. Henkilötunnuksen käyttämisen perusedellytyksenä on, että rekisteröidyn yksiselitteinen yksilöiminen on tärkeää laissa mainitusta tehtävästä suoriutumiseksi.¹⁷⁶ Pykälän 4 momentin mukaan henkilötunnuksen tarpeeton merkitseminen erilaisiin tulostettuihin tai laadittuihin asiakirjoihin ei ole sallittua. Työhönottotilanteissa henkilötunnuksen käsittelylle ei ole lähtökohtaisesti tarvetta.

4.3.3 Yhteistoiminta henkilötietojen käsittelyssä ja työnhakijoiden henkilötietojen kerääminen

Laissa yksityisyyden suojasta työelämästä annetun lain 4 §:n 3 momentin mukaan henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa kuuluu yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (YTL), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (VYTL) sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (KYTL) tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Yhdessä tietosuojalainsäädännön kanssa yhteistoimintamenettelyllä voidaan parantaa henkilöstön tietoisuutta työpaikan henkilötietojen käsittelytavoista.¹⁷⁷

Yhteistoimintamenettelylakien mukaan yhteistoimintamenettelyn alaisista asioista tulee käydä henkilöstön ja työnantajan väliset neuvottelut ennen neuvoteltavasta asiasta päättämistä. Tavoitteena on saavuttaa yksimielisyys neuvotteluiden alaisessa asiassa, mutta mikäli tavoitteeseen ei päästä, on päätösvalta työnantajalla.

Yrityksissä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat YTL 15 §:n mukaan työhönnotossa noudatettavat yleiset periaatteet ja menetelmät, tarvittaessa henkilöstö- tai ammattiryhmittäin taikka työtehtävittäin eriteltyinä, työhöntulijalle työpaikkaan ja

¹⁷⁵ HE 9/2018 s. 113.

¹⁷⁶ Ibid.

¹⁷⁷ Nyssölä s. 295.

yrittäjien perehtymiseksi annettavat tarpeelliset tiedot sekä yrityksessä noudatettavat periaatteet ja käytännöt siitä, mitä tietoja työntekijästä kerätään työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana.

Neuvotteluissa ei käsitellä yksittäisiä rekrytointejakaan eikä yleisestikään työhön otettavilta edellytetyjä vaatimuksia. Neuvoteltavilla yleisillä periaatteilla tarkoitetaan yrityksen vakiintuneita, yleisiä menettelytapoja vapaana olevien työtehtävien täyttämisen yhteydessä. Yleisiä periaatteita koskevat esimerkiksi rekrytointiprosessin normaalin kulun vaiheista määrittelyä kuten haastattelujen ja henkilöarviointien käyttämistä henkilöstövalintoja tehtäessä taikka tehtävän täyttöön liittyvää päätöksentekoa. Periaatteita laajemmin käsitellään rekrytoinnissa noudatettavia menetelmiä, joita voivat olla sisäinen haku, erilaiset hakukanavat taikka ulkopuolisen rekrytointiyrityksen käyttäminen. Periaatteet ja niistä neuvottelemisen vaihtelee yrityksittäin esimerkiksi organisaation koon ja toimialan mukaan.¹⁷⁸

Työhönotossa kerättävien tietojen osalta yhteistoimintamenettelyssä tulee käsitellä henkilötietojen käsittelyn yleiset periaatteet ja käytännöt: mitä tietoja työntekijöistä ja työnhakijoista kerätään, tietojen keräämistavat¹⁷⁹ ja tietojen lähde. Neuvotteluissa tulee huomioida työelämän tietosuojalaki, jossa säädetään tarkemmin, millaisia tietoja työnantaja saa työntekijöistä ja työnhakijoista kerätä ja miten niitä saa käsitellä.¹⁸⁰ Neuvotteluoikeutta rajoittaa yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §:n tarpeellisuusvaatimus, jonka mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Myös muuta tietojen käsittelemistä kuten tietojen säilyttämistä ja edelleen luovuttamista voidaan käsitellä neuvotteluissa. Yhteistoimintalain esitöiden mukaan 15 §:n 3 kohtaan kuuluvan neuvotteluvetoisuuden piiriin kuuluu myös soveltuvuustestien¹⁸¹ käytön tarkoitus ja tarpeellisuus.¹⁸²

YTL 19 §:n mukaan neuvottelumenettelyn piiriin kuuluvat myös ne yksityisyyden työelämän tietosuojalain 7 ja 8 §:ssä tarkoitetut työtehtävät, joissa työnhakija on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan

¹⁷⁸ Lamponen s. 89.

¹⁷⁹ Tietojen keräämistapoina ainakin työhönottolomakkeet, koulutus-, tutkinto- ja työtodistukset, suositukset ja mahdolliset muut hakijalta pyydetyt selvitykset, lääkärinlausunnot, terveydentilaa koskevat kirjalliset selvitykset sekä henkilö- ja soveltuvuustesteillä hankitut tiedot. Äimälä – Kärkkäinen s. 107-108.

¹⁸⁰ HE 254/2006 s. 49.

¹⁸¹ Erilaisten testien osalta neuvotteluissa voidaan käsitellä muun muassa lain mukaisten testausmenetelmien tarkoitusta, perusteita, tarvetta, luotettavuutta sekä testien suorittajien ammattitaitoa. Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 48.

¹⁸² HE 254/2006 s. 49.

todistuksen työnantajalle. Mikäli työnantaja ei huumausainetestitodistusta aio työnhakijoilta edellyttää, ei yhteistoimintaneuvotteluja tältä osin tarvita.¹⁸³

Valtion virastoissa yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat puolestaan VYTL 12 §:n 3 kohdan mukaan palvelukseen tulon yhteydessä ja palvelussuhteen aikana kerättävät ja palvelukseen tulevalle annettavat tiedot sekä työhön perehdyttämisen järjestelyt. Samaisen lain 13 §:ssä on säädetty työnantajan yhteistoimintavelvoitteesta muun muassa niiden tehtävien osalta, joista työnhakija on velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestistä koskevan todistuksen työnantajalle.

Kunnan ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan kuuluvat KYTL 4 §:n 3 kohdan mukaan henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia. Lainkohdan mukaisia henkilöstöön liittyviä periaatteita ja suunnitelmia ovat esimerkiksi työhönotossa ja perehdyttämisessä noudatettavat periaatteet.¹⁸⁴

Työhönottoon liittyvästä henkilötietojen käsittelyn osalta työnantajan ja henkilöstön tulee neuvotella ainakin mitä tietoja työhakijoista kerätään rekrytointiprosessin aikana, henkilö- ja soveltuvuustestien käyttämisestä ja niiden toteuttamisesta, luottotietojen keräämisestä ja turvallisuusselvitysmenettelystä, terveydentilatietojen käsittelystä sekä sovittava niistä työtehtävistä, joissa mahdollisesti tehdään huume testi.¹⁸⁵

¹⁸³ HE 254/2006 s. 52.

¹⁸⁴ HE 267/2006 s. 16.

¹⁸⁵ Koskinen 2012 s. 180-181.

5. TYÖNHAKIJAN HENKILÖTIETOJEN KERÄÄMINEN

5.1 Johdannoksi

Tietosuoja-asetuksen lähtökohtana on rekisterinpitäjän oikeus hankkia nimenomaista ja laillista tarkoitusta varten tarpeellisia henkilötietoja tiedonhankkimislähteitä rajoittamatta.¹⁸⁶ Tietosuoja-asetuksen yhtenä tarkoituksena on ollut lisätä rekisteröidyn oikeuksia suhteessa rekisterinpitäjään. Luonnollisella henkilöllä on oikeus tietää miten, mitä ja mihin tarkoitukseen henkilötietoja kerätään ja käytetään. Henkilötietojen käsittely tulisi rajata niihin tilanteisiin, joissa käsittelyn tarkoitusta ei voida kohtuullisesti muulla kuin henkilötietoja käsittelemällä toteuttaa. Kun henkilötietoja kerätään rekisteröidyltä itseltään tai kun ne hankitaan ulkopuoliselta taholta, on rekisteröidylle ilmoitettava henkilötietojen käsittelystä ja sen tarkoituksista sekä kulloinkin tarpeelliseksi katsottavat lisätiedot käsittelyn läpinäkyvyyden ja asianmukaisuuden varmistamiseksi. Työnantajan tulee informoida työnhakijaa keräämistään henkilötiedoista ja hakijan oikeudesta tarkastaa nämä tiedot, sekä velvollisuudestaan oikaista virheelliseksi osoittautuneet tiedot.¹⁸⁷ Rekisteröidylle henkilötietojen keräämisen yhteydessä ilmoitettavista tiedoista sekä poikkeamisedellytyksistä säädetään tietosuoja-asetuksen 13 ja 14 artiklassa. Artiklassa 15 on puolestaan säännökset rekisteröidyn oikeudesta saada pääsy rekisteröityihin tietoihin ja virheellisten tietojen oikaisemista ja poistamista koskevat säännökset ovat asetuksen jaksossa 3.

Rekrytointia niin julkisella kuin yksityiselläkin sektorilla voidaan kuvata prosessiksi, joka päättyy sitovaan valintaan. Valintaa voi edeltää normaalin hakemuskäsittelyn sekä haastattelukierrosten lisäksi hakijan laajempi testaaminen ja arviointi. Työtä hakevalla on oikeus hakea kaikkia avoinna olevia tehtäviä ja oikeus myös kelpoisuusehtojen täyttyessä vastaanottaa tehtävä valintamenettelyn päätyttyä.¹⁸⁸

5.2 Viran hakeminen ja julkisuus

Yksityisellä sektorilla työnantaja saa vapaasti asettaa tehtävälle yleiset kelpoisuusvaatimukset ja valita tehtävään harkintansa mukaan parhaaksi katsomansa

¹⁸⁶ Nyssölä s. 67.

¹⁸⁷ Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 40-41.

¹⁸⁸ Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 34.

hakijan.¹⁸⁹ Viranomaistyönantajan on omassa henkilövalintamenettelyssään pystyttävä puolestaan osoittamaan, että avoimeen tehtävään on valittu hakijoista ansioitunein. Viranomaisen on kerättävä hakijoista riittävä ja olennainen tieto hakijoiden pätevyyden ja soveltuvuuden arvioimiseksi.¹⁹⁰ Julkishallinnossa henkilövalinnoissa painotetaan potentiaalisen tulevaisuusnäkökymän arviointia eli sitä, miten hakijan ennustetaan tulevaisuudessa menestyvän tehtävässään. Kokonaisuudessaan rekrytointiprosessi on julkisella sektorilla tarkemmin lailla säänneltyä menettelyä niin tehtävälle säädösten asettamien vaatimusten, hakumenettelyn kuin osin valinnankin osalta.¹⁹¹ Julkisella sektorilla sovelletaan perustuslain 12 §:n 2 momentissa säädettyä julkisuusperiaatetta¹⁹². Viranomaisen hallussa olevat asiakirjat ovat julkisia, jollei niiden julkisuutta ole välttämättömien syiden vuoksi lailla erikseen rajoitettu. Julkisuuslaissa säädetään oikeudesta saada tieto viranomaisten julkisista asiakirjoista, asiakirjojen salassapidosta ja muista tietojen saantia koskevista yleisten ja yksityisten etujen suojaamiseksi välttämättömistä rajoituksista. Salassa pidettäviä tietoja ovat arkaluonteiset tiedot työnhakijan perhe-elämästä, soveltuvuuskokeiden tuloksista sekä tiedot hakijan terveydentilasta.

5.2.1 Asiakirjojen julkisuus

Virkasuhteen alkamista edeltää pääsääntöisesti julkinen hakumenettely. Valtion virkojen hakumenettelyä koskevat säännökset ovat virkamieslaissa ja kunnan rekrytointia koskeva sääntely on laissa kunnallisista viranhaltijoista.¹⁹³ Viranhakuilmoituksessa on mainittava haettavan viran tehtävät ja säädetty kelpoisuusvaatimukset.

Hakemus avoimeen virkaan ja siihen liittyvät asiakirjat tulevat julkisiksi laissa julkisuuslain 7 §:n 1 momentissa säädetyllä tavalla heti sen jälkeen, kun ne on toimitettu viranomaiselle.

¹⁸⁹ Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 35.

¹⁹⁰ Laine – Äijälä s. 73.

¹⁹¹ Laine – Äijälä s. 6.

¹⁹² Perustuslakivaliokunta on hallintovaliokunnalle antamassaan lausunnossa PeVL 14/2018 arvioinut tietosuoja-asetuksen ja julkisuusperiaatteen suhdetta. Aikaisemmin antamassaan lausunnossa PeVL 12/2012, perustuslakivaliokunta katsoi julkisuusperiaatteen huomioon ottamisen jääneen tietosuoja-asetuksen sääntelyehdotuksessa varsin heikoksi, vaikka komission laatimassa ehdotuksessa olikin todettu, että asetuksen säännöksiä sovellettaessa voidaan ottaa huomioon virallisten asiakirjojen julkisuusperiaate. Itse tietosuoja-asetukseen sisällytettiin kuitenkin nimenomainen virallisten asiakirjojen julkisuutta koskeva 86 artikla. Tietosuoja-asetusta täydentävässä tietosuojalain 28 §:ssä säädetään julkisuusperiaatteen huomioon ottamisesta. Perustuslakivaliokunnan käsityksen mukaan tietosuoja-asetus ei aiheuta välitöntä tarvetta julkisuuslain muuttamiseen. PeVL 14/2018 s. 15.

¹⁹³ Virkamiesten oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista tulee säätää lailla. Perustuslakiin sisältyvät perussäännökset muun muassa virkamiesten yleisistä nimitysperusteista ja varsinaista hakumenettelyä säädellään eri virkamieslaeissa.

Viranomaisen on pyynnöstä annettava julkiset asiakirjat niitä pyytäneelle. Salassa pidettäviä asiakirjoja tai tietoja ovat vain julkisuuslaissa salassa pidettäväksi säädetty tiedot. Hakemukseen liittyvät terveystiedot ovat salassa pidettäviä, eikä terveystietoja näin ollen saa antaa ulkopuolisille. Muut virantäyttöprosessin aikana syntyneet viranomaisen toimesta laaditut asiakirjat ovat lain tarkoittamia julkisia asiakirjoja. Hakijan henkilöllisyys on aina yleisöjulkisuuden nojalla annettava sitä pyytäneelle.¹⁹⁴

Asianosaisen tiedonsaantioikeudesta säädetään julkisuuslain 11 §:ssä. Asianosaisjulkisuuden nojalla asianosaisella on oikeus saada tieto myös muun kuin julkisen asiakirjan sisällöstä, kun asiakirjalla on tai sillä on voinut olla vaikutusta asianosaisen oman asian käsittelyyn. Tällaisella asiakirjalla tarkoitetaan asiakirjaa, joka kysymyksessä olevassa asiassa on viranomaiselle esitetty tai jonka viranomainen asiaa käsitellessään on itse hankkinut tai laatinut.¹⁹⁵

Sekä valtion, että kunnan virkaan on lähtökohtaisesti valittava ansioitunein hakija. Nimittämispäätöksessä on noudatettava tasapuolisuutta.¹⁹⁶ Hallintolain 54 §:n mukaan viranomaisen on annettava tekemänsä päätös viipymättä tiedoksi asianosaiselle¹⁹⁷. Nimityspäätöksen asianosaisia ovat sekä virkaa nimitetty henkilö, että muut virkaa hakeneet. Hyvä hallintotapa ja päätöksenteon avoimuus edellyttävät, että valintapäätös perustellaan ilmoittamalla sen perusteena olevat tosiseikat, säännökset ja määräykset.¹⁹⁸

Virkaa hakeneilla on asianosaisjulkisuussäännösten perusteella sivullisiin verrattuna laajempi tiedonsaantioikeus hakumenettelyn aikana syntyneeseen materiaaliin kuten oikeus pyytää nähtäväkseen hakijoista tehty ansiovertailu ja perehtyä nimityspäätösten perusteluihin. Lähtökohtaisesti oikeus ulottuu myös salassa pidettävään tietoon. Oikeus ei kuitenkaan ole ehdoton, vaan sitä rajoittaa julkisuuslain 11 §:n 2 momentin perusteet, joilla tiedon saanti voidaan evätä. Perusteita arvioitaessa tulee punnita salassa pidon tarvetta asianosaisen tiedonsaanti-intressiin nähden. Erittäin tärkeä yksityinen etu

¹⁹⁴ Koskinen – Kulla s. 140. KHO 2015:133: Asiakirjat, jotka on toimitettu kaupungille työntekijän valintaprosessiin liittyen, ovat julkisuuslain 5 §:ssä tarkoitettuja viranomaisen asiakirjoja. Niihin sisältyvien tietojen julkisuudesta säädetään julkisuuslaissa. Asiakirjojen ja tietojen julkisuuden kannalta ei ole merkitystä sillä seikalla, onko kaupunki käyttänyt asiaan liittyvissä toimituksissaan julkista valtaa. Viranomaisen asiakirjat ovat julkisia, jollei laissa toisin säädetä. Tietopyyntö voidaan siten hylätä vain, jos pyydetty tieto on laissa säädetty salassa pidettäväksi. Se seikka, että kysymyksessä olevalle henkilölle on menettelyn aikana annettu virheellistä tietoa asiakirjojen ja tietojen salassapidosta, ei vaikuta lain soveltamiseen tai tulkintaan.

¹⁹⁵ HE 30/1998 s. 65.

¹⁹⁶ Mäenpää 2018 s. 1256-1257.

¹⁹⁷ Hallintolain 11 §:n mukaan asianosainen on se, jonka oikeutta, etua tai velvollisuutta asia koskee.

¹⁹⁸ Mäenpää 2018 s. 1258.

suojaamisperusteena voi liittyä esimerkiksi yksityiselämän suojaamiseen tai henkilötietojen suojaan. Tällä perusteella voidaan terveystieto tai muu salassa pidettävä tieto jättää asianosaiselle antamatta.¹⁹⁹

5.2.2 Kelpoisuusvaatimukset, yleiset nimitysperusteet ja henkilökohtainen soveltuvuus

Virkasuhteeseen otettaville kunnallisille viranhaltijoille ja nimitettävälle valtion virkamiehille on laissa asetettu oikeudellisesti sidottuja kelpoisuusvaatimuksia sekä väljäreajaisempia, hakijoiden keskinäisessä vertailussa sovellettavia, nimitysharkinnan yleisiä perusteita. Perustuslaissa on säännökset kaikkia virkasuhteita koskevista yleisistä nimitysperusteista, joita ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Yleisinä kelpoisuusvaatimuksina valittavalta henkilöltä edellytetään pääsääntöisesti täysi-ikäisyyttä, tietyn asteista tarkemmin lailla säädettyä kielitaitoa sekä nuhteettomuutta, riippumattomuutta ja luotettavuutta. Erityiset kelpoisuusvaatimukset eli virkaan valittavan henkilön pätevyydelle säädetty ehdot, ovat sen sijaan riippuvaisia haettavassa virkatehtävässä edellytetyistä vaatimuksista, joten erityiset kelpoisuusvaatimukset vaihtelevat haettavan tehtävän laadun ja sisällön mukaan. Ne voivat koskea määrättyjen tutkintojen ja opinnäytteiden suorittamista, käytännön kokemusta ja perehtyneisyyttä viran tehtäväalueeseen sekä joidenkin virkojen kohdalla kansalaisuutta.²⁰⁰ Virkaan kuuluvien tehtävien hoitaminen voi edellyttää myös muita taitoja ja henkilökohtaisia ominaisuuksia, joista ei ole kelpoisuusvaatimusten osalta säädetty kuten johtamistaito ja hyvät vuorovaikutustaidot.²⁰¹

Näiden vaatimusten lisäksi viranhakijalla voi osana sopivuusarviointia olla lakiin perustuva velvollisuus selvittää henkilökohtaista soveltuvuuttaan avoimena olevaan virkaan esimerkiksi terveydentilansa, rikollisen taustan, taloudellisten sidonnaisuuksien tai erityisen luotettavuuden osalta.²⁰² Sopivuuden käsite on väljä. Sillä viitataan tosiasiallista kykyä osoittaviin, välittömästi arvioitaviin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Sopivuus henkilökohtaisena soveltuvuutena on sidoksissa virantäytön perustarkoitukseen eli löytää henkilö, jolla on riittävät edellytykset virkatehtävien asianmukaiseen ja menestykselliseen

¹⁹⁹ HE 30/1998 s. 66.

²⁰⁰ Mäenpää 2018 s. 1251-1255, jossa laajempi esitys kelpoisuusvaatimuksista ja nimitysperusteista. Aiheesta myös esimerkiksi Koskinen – Kulla s. 68-102.

²⁰¹ Laine – Äijälä s. 29.

²⁰² Koskinen – Kulla s. 67.

hoitamiseen.²⁰³ Tietosuoja-asetus sekä laki yksityisyyden suojasta työelämässä sääntelee viranhakijan soveltuvuuden selvittämiseksi tarvittavien tietojen keräämistä ja käsittelyä.

5.3 Henkilötietojen keräämisen tietolähteistä

5.3.1 Työnhakijalta kerättävät tiedot

Työelämän tietosuojalain 4 §:n mukaan työnantajan on ensisijaisesti kerättävä työnhakijaa koskevat henkilötiedot työnhakijalta itseltään. Säännös kaventaa tietosuoja-asetuksen rajoittamatonta tiedonkeruulähteiden käyttöä. Muita kuin työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja ei saa kerätä. Työnhakuvaiheessa keskeisiä ovat niin sanotut työnhakijatiedot. Näitä ovat työnhakijan yksilöimiseksi tarvittavat tiedot, ammattitaitoa, koulutusta ja työkokemusta kuvaavat tiedot sekä myös terveydentilaan liittyvät tiedot.²⁰⁴ Työnhakijalta itseltään tietoja kerätään työhakemuksesta saatavien tietojen ohella työnhakulomakkein sekä haastatteluin. Myös terveydentilatiedot, huumausainestestaukseen liittyvät tiedot sekä rikollista toimintaa koskevat tiedot työnhakija tarvittaessa tilaa ja toimittaa itse työnantajalle. Näitä käsittelen kutakin tarkemmin erikseen kirjoituksen edetessä.

Myös lainsäädäntö voi asettaa työnhakijalle henkilötietojen koskevan laajemman ilmoitusvelvollisuuden. Esimerkiksi valtion virkamieslain 8 a §:n mukaan 26 §:n 1–4 kohdassa tarkoitettuun virkaan²⁰⁵ nimitettäväksi esitettävän henkilön on ennen nimittämistä annettava selvitys elinkeinotoiminnastaan, omistuksistaan yrityksissä ja muusta varallisuudestaan, tulevaan virkatehtävään kuulumattomista tehtävistään, valtion virkamieslain 18 §:ssä tarkoitetuista sivutoimistaan sekä muista sidonnaisuuksistaan, joilla voi olla merkitystä arvioitaessa hänen edellytyksiään hoitaa täytettävänä olevan viran tehtäviä. Ilmoitus sidonnaisuuksista voidaan pyytää vain nimitettäväksi ehdotettavalta. Suppealla ilmoitusvelvollisten piirillä taataan mahdollisimman suuri yksityisyyden suojan toteutuminen ja minimoidaan tietosuojaan liittyvät ongelmat. Nimitettävän henkilön ilmoittamisvelvollisuuden laajuus määräytyy kunkin viran tehtävien kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Ilmoitusvelvollisuuden piirissä on lähtökohtaisesti vain

²⁰³ Koskinen – Kulla s. 75-76.

²⁰⁴ Raatikainen s. 132.

²⁰⁵ 1) valtioneuvoston oikeuskansleri ja apulaisoikeuskansleri; 2) puolustusvoimain komentaja; 3) valtiosihteeri, valtiosihteeri kansliapäällikkönä, kansliapäällikkö, alivaltiosihteeri ja osastopäällikkö sekä näitä virka-asemaltaan vastaavat ministeriön virkamiehet, siten kuin valtioneuvoston asetuksella tarkemmin säädetään; 4) valtioneuvoston asetuksella säädettävien virastojen päälliköt.

seikat, jotka objektiivisesti arvioiden voisivat synnyttää epäilyn virkamiehen puolueettomuuden vaarantumisesta. Jotta nimitettäväksi esitettävä henkilö voi ilmoittaa vain näistä seikoista, on viran tehtävät määriteltävä etukäteen.²⁰⁶ Laissa kunnallista viranhaltijoista tai työsopimuslaissa ei vastaavaa sääntelyä ole.

Työnantajan tai hänen edustajansa tulisi työnhakijan täytettäväksi tarkoitettujen sähköisten tai paperisten lomakkeiden, haastattelijoiden käyttämien haastattelulomakkeiden sekä erilaisten kysymyslistojen käytössä huomioida lainsäädännön ja tietosuoja-asetuksen niille asettamat vaatimukset. Jo työpaikkahakemusta sekä lomakkeita laadittaessa tulisi pyrkiä ohjaamaan työnhakijaa antamaan vain avoimen työtehtävän kannalta tarpeellisia tietoja. Kaikissa hakutilanteissa rutiininomaisesti ja säännönmukaisesti tehtäviä yksityiselämää koskevia kysymyksiä tulee yksityiselämää loukkaavina välttää.²⁰⁷ Myös tietosuojavalvutettu on useamman kerran ottanut kantaa lomakkeilla kerättäviin henkilötietoihin. Pääsääntöisesti lomakkeilla ei tulisi kerätä työnhakijan puolison henkilötietoja, eikä hänen terveyteensä, työssäkäyntiä, työnlaatua, ansioita tai menoihin liittyviä tietoja, tyttö- tai poikaystävien nimi- ja yhteystietoja, elatusvelvollisuuksia koskevia tietoja, konkurssi- tai ulosottotoimiin liittyviä tietoja taikka asumismuotoon ja taloudellista tilannetta koskevia tietoja.²⁰⁸ Työnhakijatietoja sähköisillä internetin lomakkeilla kerättäessä rekisterinpitäjän tulee huolehtia tietosuoja-asetuksen mukaisesta läpinäkyvästä informoinnista. Rekisterinpitäjän on avoimesti ja selvästi tiedotettava hakulomakkeen täyttävälle, mihin ja miten henkilötietoja tullaan käsittelemään.

5.3.2 Työnhakijan suostumuksella muualta kerättävät tiedot

Mikäli henkilötietoja kerätään muualta kuin työnhakijalta, voidaan se pääsääntöisesti tehdä vain työnhakijan suostumuksella. Suostumuksen lisäksi tietojen kerääminen edellyttää aina työsuhteeseen liittyvän tarpeellisuusvaatimuksen täyttymistä. Työnhakijan suostumusta edellytetään esimerkiksi silloin, kun tietoja kerätään aikaisemmilta työnantajilta tai kollegoilta, tietoverkosta taikka muusta ulkopuolisesta lähteestä.²⁰⁹

Tietosuojatyöryhmä WP29 on vuonna 2017 linjannut, ettei työnhakutilanteissa ole sallittua käyttää hyväksi sosiaalisesta mediasta tai hakupalveluista muutenkaan etsittyjä työnhakijiaan

²⁰⁶ HE 236/1996 s. 6-7.

²⁰⁷ Raatikainen s. 132.

²⁰⁸ Raatikainen s. 129.

²⁰⁹ Laine – Äijälä s. 75.

liittyviä tietoja ilman hakijan suostumusta.²¹⁰ Tietosuojavaltautettu on jo vuonna 2006 antamassaan lausunnossa (TSV 24.10.2006 Dnro 626/452/2006) esittänyt vastaavanlaisen kannanoton internetin välityksin päätöksenteon tueksi kerättävistä työnhakijaan koskevista tiedoista. Tuolloin tietosuojavaltautettu totesi, että hakukoneiden avulla hankittuun tietoon liittyy ongelmia tiedon ajantasaisuuden, luotettavuuden, virheettömyyden sekä henkilön luotettavan tunnistamisen kannalta. On kiellettyä tehdä työnhakijasta ennakoarviointia ja mahdollista karsintaa internetin välityksin etsittyjen tietojen pohjalta. Jos työnantaja ei kuitenkaan kerää, tallenna tai muuten päätöksen teossaan hyödynnä työnhakijaa koskevaa, tietoverkosta löytämäänsä tietoa, ei tietosuojalainsäädäntö tule sovellettavaksi.²¹¹

Kun aikaisemmalta työnantajalta kerätään tietosuojasetuksen ja tietosuojalain tarkoittamia henkilötietoja, on kysymyksessä työelämän tietosuojalain sääntelyn piiriin kuuluvista tiedoista. Mikäli aikaisempi työnantaja luovuttaa rekisteriin tallennettuja tietoja, edellytetään luovutusedellytysten täyttymistä.²¹² Ongelmallisempi tilanne on silloin, kun potentiaalinen työnantaja on yhteydessä entiseen työnantajaan ja työnantajat käyvät muistikuviiin pohjautuvaa keskustelua työnhakijasta ilman, että kysyjälle luovutetaan henkilörekisteriin talletettuja tietoja työnhakijasta, eikä keskustelua myöskään kirjata ylös esimerkiksi hakijaan liittyvään työnhakudokumentaatioon. Tällaisessa menettelyssä ei kysymyksessä ole tietosuojalainsäädännössä tarkoitettua tietojen käsittelystä. Tämänkään kaltaisilla keskusteluilla, ei kuitenkaan saa rikkoa työntekijän yksityisyyden suojaa. Lisäksi on huomioitava, että tietojen luovuttajaa koskevat myös lailla säädetyt salassapitovelvollisuudet sekä julkisuuslainsäädäntö.²¹³

5.3.3 Ilman työnhakijan suostumusta kerättävät tiedot

Eduskunnan helmikuussa 2019 hyväksymän, osin uudistetun työelämän tietosuojalain 4 §:n 1 momentin mukaan työnhakijan suostumusta ei edellytetä silloin, jos tietojen keräämisestä tai saamisesta laissa erikseen nimenomaisesti säädetään.²¹⁴ Lain kohta sisältää lisäksi

²¹⁰ Opinion 2/2017 on data processing at work WP249 s. 12.

²¹¹ Havula – Meincke – Vanhala-Harmanen s. 31.

²¹² Koskinen 2012 s. 220-221.

²¹³ HE 75/2000 s. 18.

²¹⁴ Työelämän tietosuojalain uudistustyön yhteydessä työelämä- ja tasa-arvovaliokunta esitti mietinnössään, tietosuojavaltautetun antaman ehdotuksen pohjalta, lain 4 §:n 1 momentin sanamuodon muuttamista vastaamaan tosiasiallisia työelämän henkilötietojen käsittelyä koskevia tilanteita. Muutoksen tarkoituksena ei ole tulkintakäytännön muuttaminen eikä työnantajan tiedonsaantioikeuksien laajentaminen, vaan muuttaa pykälän sanamuoto vastaamaan työelämässä vakiintuneita tulkintakäytäntöjä. Valiokunta piti tarpeellisenä, että luotettavuuden selvittämistä koskeva sääntely ja siihen liittyvät mahdolliset muutostarpeet selvitetään

viittaukset lakeihin, joissa tietojen keräämisestä erikseen nimenomaisesti säädetään ja vain näissä erikseen säädellyissä tapauksissa työntekijän suostumus voidaan ohittaa.²¹⁵ Turvallisuusselvityksen hakemisesta säädetään turvallisuusselvityslaisissa. Menettelystä, jolla alaikäisten kanssa työskentelemään valittavien henkilöiden rikostaustaa selvitetään, säädetään lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetussa laissa sekä oikeudesta saada tietoja rikosrekisteristä säädetään rikosrekisterilaissa. Työnantajan tulee kuitenkin informoida työnhakijaa muualta kuin työnhakijalta itseltään kerätyistä tiedoista, ennen kuin kyseisiä tietoja käytetään työnhakijaa koskevassa päätöksenteossa. Informointivelvollisuus koskee sekä tietolähdettä, että tietojen sisältöä.²¹⁶ Työnantajan on ilmoitettava työnhakijalle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten. Jos työnantaja hankkii työnhakijan henkilöluottotietoja, työnantajan tulee lisäksi ilmoittaa työnhakijalle rekisterilähde. Henkilöluottotietojen keräämisestä on tutkielmassa myöhemmin oma alalukunsa 5.3.7.

Rikosrekisterilain 4 a §:n mukaan rikosrekisteristä voidaan luovuttaa henkilöä koskevia tietoja viranomaisen tehdessä henkilövalintaa erityistä luotettavuutta edellytetyillä toimialueilla. Rikosrekisteriotetta pyytävän viranomaisen on ilmoitettava hakijalle etukäteen siitä, että henkilöstä voidaan hankkia tieto rikosrekisteristä. Lain esitöiden mukaan tieto voidaan antaa tehtävää hakevalle työpaikkailmoituksessa, viranhakuun liittyvällä lomakkeella, muulla asiakirjalla tai tarvittaessa erikseen toimitettavalla ilmoituksella.²¹⁷ Tällöin hakija voi työhakemuksensa peruuttamalla vaikuttaa siihen, ettei hakijaa koskevia tietoja luovuteta viranomaisen käyttöön.²¹⁸ Selvitysmenettelyä hakijan luotettavuuden selvittämiseksi ilman hakijan suostumusta käsitellään laajemmin alaluvussa 5.3.5.

Lailla voidaan säätää myös erityisoikeuksia hakijan taustan selvittämiseksi. Erityissäännöksiä on muun muassa terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa sekä laissa asianajajista.²¹⁹

perusteellisesti ennen kuin työelämän tietosuojalakiin tehdään merkittäviä muutoksia. TyVM 12/2018 vp s. 3-5.

²¹⁵ TyVM 12/2018 vp s. 5.

²¹⁶ Koskinen 2018 s. 452.

²¹⁷ Ilmoitus hakijalle voidaan tehdä suullisesti tai kirjallisesti, tarvittaessa postin välityksellä HE 8/1999 s. 8.

²¹⁸ HE 8/1999 s. 8.

²¹⁹ Koskinen 2012 s. 232.

5.4 Työnhakijan arviointi ja testaaminen

5.4.1 Henkilö- ja soveltuvuusarviointitestit

Henkilökohtaisia ominaisuuksia ja persoonallisuutta voidaan arvioida useilla tavoilla. Laissa käytetään ilmaisua henkilö- ja soveltuvuusarviointitestit. Testi -termiä laajasti ja lain tarkoituksen mukaisesti tulkitsemalla, varsinaisten testimenetelmien lisäksi henkilö- ja soveltuvuusarviointitesti viittaa arviointiin henkilön sopivuudesta tiettyyn tehtävään hänen henkilökohtaisten ominaisuuksiensa perusteella. Varsinaisten testien rinnalla käytetään muitakin tiedon keräämisen ja arvioinnin menetelmiä kuten työhaastatteluja.²²⁰ ILO:n antaman ohjeiston mukaan työnhakijan henkilökohtaisia ominaisuuksia ei tulisi selvittää käyttämällä grafologiaa, astrologia ja muita näihin verrattavia testejä. Myöskään erilaisia valheenpaljastamismenetelmiä ei tule arvioinnissa käyttää.

Rekrytointiprosessiin kuuluu varsin vakiintuneesti testein tapahtuvaa henkilökohtaisen soveltuvuuden arviointia, jota käytetään apuna etsittäessä avoimeen tehtävään persoonallisuudeltaan, työskentelytavoiltaan ja osaamiseltaan sopivinta ehdokasta. Arvioinnin keskiössä on, usein ammattilaisia apuna käyttäen, selvittää henkilön kykyä menestyä työtehtävässä ja hänen soveltuvuuttaan työnantajaorganisaatioon, ei kerätä tietoja arvioitavan henkilön persoonallisuudesta. Erilaisilla testausmenetelmillä tavoitellaan puolueettoman ja asiantuntevan arvion saamista työnhakijasta, mutta samalla puututaan testattavan työnhakijan yksityisyyteen.²²¹ Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 13 §:n henkilö- ja soveltuvuusarviointitestejä koskevalla sääntelyllä pyritään varmistamaan testausmenetelmien luotettavuus ja virheettömyys.²²²

Yksityisyyden suojasta työelämästä annetun lain 13 §:n mukaan työntekijää voidaan hänen suostumuksellaan testata henkilö- ja soveltuvuusarvioinnein. Työnhakijalla ei ole velvollisuutta osallistua arviointeihin, vaan osallistuminen on aina vapaaehtoista eli suostumukseen perustuvaa. Työnhakijan itsemääräämisoikeus toteutuu arviointimenettelyssä osallistumisen vapaaehtoisuuden sekä testaamisen keskeyttämisoikeuden kautta. Arviointimenettelyssä kerättävien tietojen tulee olla välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia työtehtävien hoidon edellytysten, koulutustarpeen taikka muun ammatillisen kehittämisen selvittämiseksi. Työnhakijalle tulee

²²⁰ Syrjänen s. 16, Koskinen 2018 s. 460, Korhonen s. 52-53.

²²¹ HE 121/1998 s. 9.

²²² HE 75/2000 s. 10.

ennakolta selvittää arvioinnin tarpeellisuus ja mitä sillä tavoitellaan sekä miten kerättyjä henkilötietoja säilytetään. Lisäksi on tärkeää, että arvioinnin kohteena olevalle informoidaan, miten arviointi toteutetaan ja arviointityön kautta saatuja tietoja käytetään.²²³ Myös viranhakijaa voidaan testata työtehtävien hoidon edellytysten selvittämiseksi, mutta koulutuksen ja ammatillisen kehittämisen tarpeen selvittäminen ei normaalisti kuulu viranhakuun.²²⁴

Virantäyttömenettelyssä soveltuvuusarviointia käytetään yhtenä keinona henkilöstövalinnan valmistelussa arvioitaessa hakijoiden kykyä ja taitoa hoitaa haettavana olevan viran tehtäviä ja hakijan soveltuvuutta siihen.²²⁵ Julkisuuslain 24 § 1 momentin 29 kohdan mukaan soveltuvuustestein pohjalta syntyneet asiakirjat, jotka sisältävät tietoja henkilölle suoritetusta psykologisista teisteistä, soveltuvuuskokeesta taikka siihen liittyvät tulokset kuuluvat ehdottoman salassapitovelvollisuuden piiriin. Testein ja soveltuvuuskokein syntyneet asiakirjat voivat kuvata henkilön persoonallisuutta, minkä vuoksi niiden julkisuus olisi vastoin ihmis- ja perusoikeuksiin kuuluvaa yksityisyyden suojaa.²²⁶ Testien henkilökohtaiset tulokset ovat siis täysin luottamuksellisia, eikä muilla ole ilman testatun henkilön suostumusta oikeutta tutustua niihin. Korkeimman hallinto-oikeuden antaman ratkaisun KHO 2010:60 mukaan viranhakijalla ei ollut asianosaisjulkisuuden perusteella oikeutta muiden hakijoiden soveltuvuusarvioinnissa syntyneisiin tietoihin.

Laissa edellytetään, että henkilö- ja soveltuvuusarviointeja suorittavalla tulee olla riittävä asiantuntemus arviointien tekemiseen. Asiantuntemukselle ei ole kuitenkaan laissa asetettu minkäänlaisia erityiskriteereitä ja arviointityötä voi periaatteessa harjoittaa kuka tahansa.²²⁷ Lain mukaan työnantajan velvollisuutena on kuitenkin varmistaa, että arviointityötä tekevällä taholla on riittävä asiantuntemus ja perehtyneisyys käytetyistä menetelmistä ja testeistä. Edellisen lisäksi työnantajan on varmistettava, että testausmenetelmät ovat luotettavia ja niiden avulla saadaan virheetöntä tietoa. Virheettömyysarvioinnissa tulee ottaa huomioon testausmenetelmä ja sen luonne. Lain esitöiden mukaan on pidettävä riittävänä, että työnantaja pyrkii etukäteen selvittämään testausmenetelmän luotettavuutta ja

²²³ Koskinen 2018 s. 461.

²²⁴ Korhonen s. 53.

²²⁵ Ohje virantäytössä noudatettavista periaatteista s. 15.

²²⁶ HE 30/1998 s. 99.

²²⁷ Suomen Psykologiliitto on kehittänyt oman sertifiointijärjestelmän henkilöarvioinnin ammattilaisille. Kyseinen sertifikaatti voidaan kuitenkin myöntää vain psykologeille. Sertifikaatin saanut arvioitsija voinee sertifikaatilla osoittaa omaavansa lain vaatiman riittävän asiantuntemuksen, http://www.psyli.fi/tietoa_psykologeista/henkiloarviointi.

virheettömyyttä käytettävissään olevien mahdollisuuksien mukaan, esimerkiksi selvittämällä miten, missä ja kenen toimesta testi on kehitetty ja kuka on tutkinut testin sekä mitä testeillä tosiasiallisesti pystytään saamaan selville.²²⁸

Arviointimenettelyssä kertyneen tiedon pohjalta arvioinnin suorittaja analysoi eri osa-alueiden tulokset ja laatii kohdehenkilöstä lausunnon.²²⁹ Työnhakija voi maksutta pyytää työnantajalle annettua lausuntoa hänelle tehdystä henkilö- tai soveltuvuusarvioinnista. Lausunnon tulee olla riittävän selkeäkielinen ja sen tulee sisältää tiedot arviointimenettelyn tarkoituksesta, tuloksesta sekä päätöksentekoon vaikuttaneista arvioinneista.²³⁰ Mikäli lausunto on annettu työnantajalle suullisena, riittää, että työnhakijalle annetaan selvitys lausunnon sisällöstä, joka voidaan antaa myös suullisesti. Muussa tapauksessa lausunnon tulee olla kirjallinen. Työnantajalle ja arvioidulle työnhakijalle annettujen tietojen tulee vastata toisiaan.²³¹

Arviointimenettelyä suunniteltaessa tulee huomioida kulloistekin käytettävien arviointimenetelmien tarkoituksenmukaisuus ja luotettavuus, arvioijan pätevyys sekä menetelmien kattavuus. Arvioinnin yhteydessä kerättyjä henkilötietoja tulee käyttää työnhakijan yksityisyyttä loukkaamatta vain siinä tarkoituksessa mihin ne on kerätty ja varmistaa, etteivät työnhakijan henkilökohtaisia ominaisuuksia koskevat tiedot muodostu syrjintäperusteiksi.²³² Työnantaja ei saa tehdä omia päätelmiään hakijan sopivuudesta, mikäli asiaa ei ole erikseen huolellisesti selvitetty.²³³ Korkein oikeus on todennut kyseisen huolellisen henkilöarvioinnin lähtökohdan ratkaisussaan KKO 2002:42. Tuomion mukaan henkilöarvioinnissa edellytetään aina huolellisuutta. Kun ammattikokemukseltaan selvästi ansioituneempaa A:ta ei oltu haastateltu eikä kunta muullakaan tavoin ollut selvittänyt A:n sopivuutta, kunnalla ei ollut ollut perusteita pitää B:tä henkilökohtaisten ominaisuuksiensa puolesta virkaan A:ta sopivampana. Arvioitavalla on oikeus tulla arvioiduksi luotettavia testausmenetelmiä käyttämällä kerätyn, virheettömän tiedon valossa sekä oikeus saada tieto arvioinnin suorittajan asiantuntevuudesta. Arviointimenettelyssä tehty lausunto tai muu palaute voidaan antaa vain sellaiselle työnantajan edustajalle, jolla on oikeus käsitellä tietoja. Suositeltavaa on, että ennen arviointimenettelyn aloittamista määritellään ne henkilöt, joilla

²²⁸ HE 75/2000 s. 20.

²²⁹ Syrjänen s. 62-63.

²³⁰ HE 75/2000 s. 20.

²³¹ Syrjänen s. 64.

²³² HE 75/2000 s. 10.

²³³ Koskinen 2018 s. 461.

on oikeus nähdä lausunto. Rekrytointiprosessin yhteydessä valitsematta jääneiden lausunnot tulee hävittää.²³⁴

5.4.2 Valintahaastattelu

Työhaastattelut ovat valintamenettelyn keskeisin ja lienee yleisimmin käytetty tiedonkeräämisen keino. Haastattelua pidetään yhtenä työnhakijan arviointimenetelmänä. Työhakemus sinällään voi olla kovinkin suppea ja näin haastattelulla voidaan syventää sekä tarkentaa hakemuksella hakijan antamia tietoja.²³⁵ Haastattelussa tulisi keskittyä selvittämään hakijan ammatillisia edellytyksiä työkokemuksen, koulutuksen ja ydinosaamisen osalta. Kuten jo tarpeellisuusvaatimusta käsiteltäessä on todettu, saa työnhakija jättää vastaamatta lainvastaiseksi katsomaansa kysymykseen, vaikkakin käytännössä pääjoukko työnhakijoista, tästä oikeudesta tietämättömänä taikka seurauksia peläten, vastaavatkin kaikkiin esitettyihin kysymyksiin sekä kertovat oma-aloitteisesti asioita, jotka kuuluvat heidän yksityiselämänsä suojatulle alueella. Kysymyksiin vastaaminen ja oma-aloitteinen tiedon kertominen eivät sellaisenaan täytä suostumuksen edellytyksiä, vaan suostumuksen edellyttäminen tulee selkeästi ilmaista työnhakijalle.²³⁶

Tietosuoja-asetus tulee sovellettavaksi henkilötietojen käsittelyssä, joka on osittain tai kokonaan automaattista, sekä sellaisten manuaalisten henkilötietojen käsittelyssä, jotka muodostavat rekisterin osan tai joiden on tarkoitus muodostaa rekisterin osa. Tietosuojalainsäädäntö ei lähtökohtaisesti koske sellaisia tietoja, jotka jäävät vain suullisiksi kuten työhönottohaastattelussa käytyjä vapaaehtoisia keskusteluja ilman, että niitä kirjataan. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että ilman kirjaamista valintahaastatteluissa tai arviointitesteissä saisi toimia ilman mitään rajoitteita.²³⁷ Koskisen mukaan työelämässä tietojen käsittelyn arvioinnin lähtökohdaksi pitäisi asettaa se, että kaikki tieto, josta henkilö voidaan tunnistaa, on henkilötietoa, on kysymyksessä suullinen tai tallennettu tieto.²³⁸ Yksityisyyden ja henkilötietojen suojaa pitäisi arvioida sitä loukkaavia ja kiertäviä toimenpiteitä silmällä pitäen, tavoitteenaan hyvä tietojenkäsittelytapa.²³⁹

²³⁴ Syrjänen s. 66.

²³⁵ Ohje virantäytössä noudatettavista periaatteista s. 14.

²³⁶ Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 90.

²³⁷ Nyssölä s. 46.

²³⁸ Koskinen 2007 s. 4.

²³⁹ Koskinen 2007 s. 5-6.

Mikäli valintahaastattelun ja keskusteluiden yhteydessä saadut tiedot kirjataan ylös, niistä tulee henkilötietoja ja tällöin ne ovat aukottomasti tietosuojalainsäädännön piirissä. Lähtökohtaisesti työnhakijalta voidaan kysyä vain haettavan työn kannalta välittömästi tarpeellisia tietoja, joihin yksityisyyden suojan piiriin kuuluvat tiedot eivät pääsääntöisesti kuulu.²⁴⁰ Työtehtävän luonteesta voi kuitenkin seurata, että yksityiselämääkin koskettavat kysymykset ovat poikkeuksellisesti sallittuja. Mikäli työnantaja esittää kysymyksiä, jotka eivät ole haetun työn kannalta tarpeellisia, niitä ei saisi käyttää valintaan vaikuttavana tekijänä tai perusteena. Perhetilanteesta, poliittisesta vakaumuksesta, sukupuolisesta suuntautumisesta tai vastaavista arkaluonteisista aiheista kysymyksiä esittäneen työnantajan toiminta voi johtaa joissakin tilanteissa syrjintäepäilyyn.²⁴¹

Terveystilaa koskettavia kysymyksiä ei normaalisti esitetä haastateltaessa työnhakijaa. Terveyttä koskevia henkilötietoja ovat kaikki tiedot, jotka koskevat rekisteröidyn terveystilaa ja paljastavat tietoja rekisteröidyn fyysisen terveystilan osalta. Kysymykset, jotka koskettavat hakijan raskautta ja perhesuhteita kuuluvat hakijan yksityiselämään ja näihin liittyvät kysymykset ovat yksityisyyttä loukkaavina lain vastaisia.

Raskautta koskevista tiedoista on kysymys terveystilatieoista, joiden käsittely henkilötietojen erityisryhmään kuuluvana on lähtökohtaisesti kiellettyä. Työn luonteesta voi kuitenkin seurata, että työnantajalla on oikeus tiedustella myös työntekijän mahdollisesta raskaudesta. Esimerkiksi määräaikaisen, projektiluontoisen työtehtävän menestyksellinen hoitaminen saattaa edellyttää, että sama henkilö hoitaa tehtävää koko projektin ajan. Myös työntekijän ulkomaankomennukselle lähettäminen voi olla hyväksyttävä syy raskaudesta ja perhesuhteista kysymiselle. Sitovan valintapäätöksen jälkeen on pidetty sallittuna tiedustella myös mahdollisesta raskaudesta, mikäli se työsuojelullisista syistä on tarpeen.²⁴² Johtavaan asemaan hakevan työnhakijan perhesuhteiden selvittäminen voi puolestaan olla perusteltua, kun työntekijälle ollaan tarjoamassa etuutena lasten koulutusetuutta, lastenhoitopalveluita taikka työsuhteasuntoa.²⁴³

Perhesuhteista kysyminen saattaa välillisesti tuoda ilmi myös hakijan seksuaalisen suuntautumisen työnantajan tiedustellessa puolisoista tai muista perhesuhteista. Seksuaalisen

²⁴⁰ Sallittujen ja kiellettyjen työhaastattelukysymysten osalta on ollut melko paljon uutisointia jo vuosien ajan. Osa organisaatioista ja asiantuntijoista näkee tilanteen niin, että mitä tahansa saadaan kysyä, kunhan tietoja ei kirjata ylös. Toinen puoli lähtee liikkeelle siitä, että vain työtehtävän kannalta välittömästi tarpeellisia kysymyksiä saa esittää ja huolellinen työnantaja ei jättäisi kirjaamatta kysymyksiinsä liittyviä tietoja.

²⁴¹ HE 75/2000 s. 17.

²⁴² Koskinen – Hyvärinen s. 3-4.

²⁴³ Koskinen – Hyvärinen s. 8.

suuntautumisen kuullessa henkilötietojen erityisryhmään, on siitä kysyminen välillisesti tai välittömästi kielletty ja työnhakijalla on oikeus kieltäytyä vastaamasta.²⁴⁴ Myös kysymykset, joihin vastaamalla hakija joutuisi perustelemaan esimerkiksi naimattomuuttaan, lapsettomuuttaan tai avioerojaan ovat epäasiallisia.²⁴⁵

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa ei ole huumetestauksen tavoin erillisiä säännöksiä työnhakijan alkoholin käytön tai tupakoinnin selvittämiseksi. Tupakointi laillisena toimintana on osa henkilön yksityiselämää, eikä siihen itsemääräämisoikeuden ja yksityisyyteen kuuluvana asiana ole oikeus puuttua.²⁴⁶ Lähtökohtaisesti tupakointitottumuksista kysyminen on kiellettyä työnhakijan yksityisyyden suojan perusteella, silloin kun tupakointiin liittyvän tiedon keräämisen tarpeellisuus ei ole työn laadun ja suorittamisen kannalta todellista ja ratkaisevaa.²⁴⁷ Mikäli työtehtävien erityisluonteen perusteella, esimerkiksi kun kysymyksessä on asbestityö, tarpeellisuusvaatimus täyttyy, on työnantajalla oikeus selvittää työnhakijan tupakointitottumuksia kysymyksen sekä hakijan suostumuksella myös tupakoimattomuustestein.²⁴⁸ Tupakoinnin tai tupakoimattomuuden todellisia vaikutuksia työsuhteen hoitamiseksi voi olla hankala perustella. Yrityksen imagoon, yrityskuvaan tai liikeideaan liittyvät kysymykset voivat muodostaa perustellun syyn selvittää hakijan tupakointiin liittyviä seikkoja. Sen sijaan tupakointitilojen järjestäminen tai pelko työajan

²⁴⁴ Koskinen – Hyvärinen s. 6. Ks. KKO 2015:41 Korkein oikeus on todennut, että X:n puolison sukupuolen osalta kysymyksessä on ollut tieto, jota työnantajalla ei ole yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §:n nojalla ollut tarvetta tai oikeutta käsitellä. Oikaisemalla puolisonsa sukupuolta koskevan virheellisen tiedon X olisi tullut ilmaiseeksi sukupuolisesta suuntautumisestaan sellaista tietoa, joka on mainitun lain nojalla suojattua. X:llä ei tämän vuoksi ole ollut velvollisuutta oikaista työnantajalle syntyntä virheellistä tätä koskevaa käsitystä.

²⁴⁵ Raatikainen s. 132.

²⁴⁶ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso s. 5.

Apulaisoikeusasiamies on ratkaisussaan EOAK 890/4/03 esittänyt seuraavan kannanoton tupakointiin liittyvän tiedon käsittelyn osalta: ”Käsitykseni mukaan tupakointi tai tupakoimattomuus on sellainen yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettu henkilöön liittyvä syy, joka voidaan työhönottoperusteissa ja muissa yhdenvertaisuuslain soveltamistilanteissa ottaa huomioon vain siinä tapauksessa, että erilaisen kohtelun perusteena on laissa tarkoitettu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamiseen liittyvä todellinen ja ratkaiseva vaatimus. Vastaavasti tupakointia ei myöskään voida yleisesti pitää sellaisena yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain mukaisena välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisena henkilötietona, jota työnantaja saa käsitellä ja josta työnantaja saa hankkia selvitystä.”

²⁴⁷ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso s. 21. Myös hakijan tupakoinnista johtuva syrjiminen on kiellettyä, eikä hakijoita saa laittaa eri asemaan syrjivien perustein ilman hyväksyttävää syytä. Työnantajan tulee käsitellä kaikkia hakijoita yhdenvertaisesti ilman, että hakijoiden välisiin perustuslailla syrjinnältä turvattuihin henkilöön liittyviin erilaisuuksiin kuten tupakointiin, vammaisuuteen, alkuperään jne. kiinnitetään huomiota. Koskinen – Kilpeläinen – Laakso s. 12-13.

²⁴⁸ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso s. 34.

käyttämisestä tupakointiin eivät ole oikeutettuja perusteita työnhakijan tupakointitottumuksista kysymiseen.²⁴⁹

Työelämän tietosuojalain 14 §:ssä säädetään terveydenhuollon ammattihenkilöiden käyttämisestä työntekijöiden terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien suorittamisessa. Säännöksen toisessa momentissa todetaan sääntelyn koskevan myös alkoholitestejä. Työntekijällä on työterveyshuoltolain 13 §:n mukaan velvollisuus osallistua pakolliseen terveystarkastukseen työkyvyn selvittämiseksi, jonka osana voi, työterveyshuoltolain edellytysten täytyessä, olla myös alkoholitestaaminen, mutta tämä velvollisuus ei koske vielä työnhakijaa. Työn luonteesta²⁵⁰ voi kuitenkin seurata lain edellyttämän tarpeellisuusvaatimuksen täyttyminen ja tällöin työnantaja voi selvittää työnhakijan alkoholinkäyttöä. Tällöinkään työnantajalla ei ole oikeutta velvoittaa työnhakijaa osallistumaan edes puhallustamistesteihin alkoholin käytön selvittämiseksi,²⁵¹ vaan alkoholin käyttöön liittyviä seikkoja pitää yrittää selvittää vähemmän yksityisyyttä loukkaavalla tavalla esimerkiksi kysymyksin.

5.4.3 Terveystietoa koskevat tiedot

Terveystieto.

Luonnollisen henkilön fyysiseen tai psyykkiseen terveyteen liittyviä henkilötietoja, mukaan lukien tiedot terveystietojen tarjoamisesta, jotka ilmaisevat hänen terveydentilansa. (Tietosuoja-asetus 4 artikla kohta 15)

Työntekijän terveydentilatiedot ovat tietosuoja-asetuksen 9 artiklassa tarkoitettuja erityisiä henkilötietoryhmiä koskevia tietoja, joiden käsittely on lähtökohtaisesti kielletty. Niitä saa käsitellä vain erityisten käsittelyedellytysten ollessa olemassa. Tietosuoja-asetuksen artiklan 2 h kohdassa säädetään terveystietojen käsittelyn poikkeusedellytyksistä. Artiklan mukaan terveydentilatietojen käsittely on sallittua muun muassa työntekijän työkyvyn arvioimiseksi, lääketieteellisiä diagnooseja varten sekä muihin terveydenhuollon tarkoituksiin jäsenvaltion lainsäädännön perusteella. Suomessa työnantajan oikeudesta käsitellä työsuhteessa olevan

²⁴⁹ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso s. 22-23.

²⁵⁰ Alkoholin käytön selvittäminen voi olla perusteltua silloin, kun alkoholin vaikutuksen alaisena toimiminen voi vaarantaa yleistä tai toisten turvallisuutta. Raatikainen s. 170.

²⁵¹ Puhallustestin käyttöä ei ole rajoitettu lainsäädännöllä. Tietosuojalainsäädäntö ei tule sovellettavaksi niissä tilanteissa, joissa puhallustestin tuloksia ei käsitellä automaattisesti tai niitä ei viedä rekisteriin. Ks aikaisemman lainsäädännön pohjalta Korja s. 126.

henkilön terveydentilatietoja säädetään tarkemmin yksityisyyden suojaamisesta työelämässä annetun lain 5 §:ssä. Lain esitöiden mukaan säännöksen tarkoituksena on parantaa työntekijöiden oikeusturvaa varmistamalla, että terveydentilaa koskevia tarkastuksia, tutkimuksia ja testejä tehdään vain oikeutettujen ammattihenkilöiden toimesta ja terveydentilaa koskevia tietoja käsittelevät henkilöt tuntevat heidän velvollisuutensa. Lisäksi sääntelyllä pyritään turvaamaan saatujen tulosten ja tietojen oikeellisuus.²⁵² Työelämän tietosuojalain säännökset koskevat vain henkilön yksityisyyden suojaamista ja muussa lainsäädännössä säädetään testaamisen käytännön toteuttamisesta.²⁵³ Viranhakijan velvollisuudesta antaa tietoja terveydentilastaan säädetään erikseen valtion virkamieslaissa sekä laissa kunnallisesta viranhaltijasta.

Rekrytoinnissa pyritään palkkaamaan sopivin tai ansioitunein hakija avoimeen työtehtävään tai virkaan. Työnantajan vaatimukset voivat kohdistua myös hakijan terveyteen. Yksityisellä sektorilla työnantajalla on oikeus asettaa työsopimuksen solmimiselle riittävään terveydentilaan liittyvä ehto. Yksityisen sektorin työnantajan päätösvallassa on määrittää haluamansa edellytykset työsuhteen synnylle, kunhan ne ovat lain ja hyvän tavan mukaisia.²⁵⁴ Työsopimuslaissa ei ole erillisiä säännöksiä työnhakijan työkyvyn selvittämisestä. Valtion virkamieslaissa ja laissa kunnallisesta viranhaltijasta on sen sijaan säännökset myös työkyvyn selvittämisen osalta.

Julkisella sektorilla terveyteen liittyvä työkyky voidaan katsoa olevan hallitusmuodon nimitysperusteissa määritellyn kyvyn yksi osatekijä, ja näin ollen haettavan viran hoitamista ajatellen olennainen seikka arvioitaessa hakijan selviytymistä tehtävässä tulevaisuudessa.²⁵⁵ Valtion virkamieslain 8 b §:n viranhakijan terveydentilan selvittämisestä annetussa erityissäännöksessä lähdetään siitä, että työnantajalla on harkintansa mukaan tarvittaessa oikeus selvittää virkaa hakeneen henkilön terveydentilaa. Viranomaisen tulee erikseen pyytää hakijalta tehtävän terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja. Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 7 §:ssä lähtökohtana aikaisemmin oli, että hakija aina antaa tehtävän terveydellisiä edellytyksiään koskevat tiedot, ellei viranomainen harkitse, että

²⁵² HE 75/2000 s. 20.

²⁵³ Koskinen 2018 s. 463.

²⁵⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 312-313. Terveydentilaan liittyvä ehto ei saa kuitenkaan olla syrjivä. Mikäli työtehtävä ei aseta työntekijän valintaperusteeksi erityisiä terveysvaatimuksia ja työnhakijalla on muuten vaadittava pätevyys ja edellytykset, ei työnantaja saa kohdella hakijaa eriarvoisesti tämän terveydentilan takia. Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 192-193.

²⁵⁵ HE 236/1996 s. 8 ja HE 196/2002 s. 33.

selvitystä ei asianomaisessa tapauksessa ole tarpeen toimittaa.²⁵⁶ Perustuslakivaliokunta piti kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain sääntelyä yksilön perusoikeuksien kannalta ongelmallisena, kun velvollisuus antaa terveystietoja sekä osallistua tarkastuksiin oli pääsäännön mukaan kaikilla virkasuhteeseen otettavilla, riippumatta tietojen tarpeellisuudesta.²⁵⁷ Vuonna 2004 lain säännöksen sanamuotoon lisättiin, valtion virkamieslakia vastaava, viranomaisen harkintaoikeuteen viittaava 'työnantajan pyynnöstä' lisäys. Muutoksen myötä terveydentilatietojen antaminen ja velvollisuus osallistua tarkastuksiin tulee olla tarpeellista viranhoitoon liittyvien terveydellisten edellytysten selvittämiseksi.²⁵⁸

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n mukaan työntekijän terveydentilatietoja on oikeus käsitellä, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan kolmannelta osapuolelta. Työntekijän työnantajalle henkilökohtaisesti toimittaman lääkärintodistuksen katsotaan olevan vapaaehtoinen, tietoinen tahdonilmaisu ja täyttävän samalla suostumuksen tunnusmerkistön. Mikäli lääkärintodistus toimitetaan työnantajalle kolmannen osapuolen toimesta, tarvitaan luovuttamiseen nimenomainen kirjallinen lupa. Terveys- ja terveydentilatietojen käsittelyoikeus edellyttää edellisten lisäksi, että tietoja tarvitaan palkanmaksun tai vastaavan etuuden suorittamiseksi, sairaudesta johtuvan työstä poissaolon aiheellisuuden todentamiseksi tai työntekijän pyytämää, terveydentilatietoihin perustuvaa, työkykyselvitystä varten.²⁵⁹ Työntekijän terveydentilatietojen käsittelyoikeudesta voidaan säätää erikseen myös muussa lainsäädännössä, kuten työturvallisuutta ja työterveyttä koskeissa säädöksissä.

Sanamuotonsa perusteella 5 § ei sisällä nimenomaista oikeutusta hakijaan liittyvien terveydentilatietojen käsittelyyn, mutta lain tarkoituksena lienee ollut sallia yleisluontoisten terveydentilatietojen kerääminen rekrytoinnin yhteydessä.²⁶⁰ Työnantajalla on oikeus tiedustella työnhakijan yleistä terveydentilaa,²⁶¹ mutta mikäli työnhakijalta edellytetään yleisluonteista lausuntoa yksityiskohtaisempia terveydentilaa ilmaisevia tietoja, on kysymys

²⁵⁶ HE 196/2002 s. 33-34.

²⁵⁷ PeVL 64/2002 s. 3.

²⁵⁸ Korhonen s. 71.

²⁵⁹ HE 75/2000 s. 24.

²⁶⁰ Koskinen 2012 s. 201, 203. Oikeuskirjallisuudessa ja lain esitöissä on arvosteltu kyseisen pykälän kattavuutta sekä säädöksen sanamuotoa. Hallintovaliokunnan lausunnossa HaVL 2/2001 vp todetaan säännöstekstin sanamuodon mahdollistavan rajatunnat käsittelyoikeudet kuin mitä lakiesityksen perusteluihin on kirjattu.

²⁶¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 173. Terveys- ja terveydentilalla täytyy tällöin olla merkitystä työn tekemisen kannalta.

tietosuoja-asetuksen 9 artiklassa tarkoitetuista erityisten henkilötietojen käsittelystä ja tällöin käsittelyllä pitäisi olla lainsäädäntöön perustuva käsittelyperuste. Tietojen käsittelyperusteeksi voitaneen tulkita työnhakijan nimenomainen tahto ja suostumus selvittää työkykyisyyttään terveydentilaa koskevien tietojen perusteella.²⁶² Työnhakijan terveydentilatiedot ja soveltuvuus työhön selviävät työantajalle normaalitilanteessa vasta työhöntulotarkastuksen yhteydessä. Työnantaja voi tarkastuksessa saamansa tiedon perusteella arvioida työsuhteen jatkamisedellytyksiä, mikäli terveystilalla on olennaista merkitystä työn tekemisen kannalta.²⁶³

Valtion virkamieslain 8 b §:n mukaan virkaan nimittämisen edellytyksenä on, että virkaa hakenut tai siihen ilmoittautunut henkilö on velvollinen viranomaisen pyynnöstä antamaan tehtävän hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja. Hakija voidaan myös määrätä hänen terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, mikäli se on tarpeen tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Pykälän sanamuoto viittaa siihen, että hakijan kieltäytyminen tietojen antamisesta ja mahdollisista terveystarkastuksista on ehdoton este virkaan nimittämislle.²⁶⁴

Lain esitöissä hallintovaliokunta on halunnut korostaa, että 8 b §:n mukaisessa viranhakijan terveydentilatietojen selvittämisessä ei ole kysymys säännönmukaisesta selvityksestä, vaan selvitys hankitaan vain, kun sitä voidaan pitää virkasuhteen tehtävien hoitoon vaikuttavan työkyvyn selvittämiseksi tarpeellisenä.²⁶⁵ Terveydentilan selvittäminen tulee harkita jokaisessa nimitystilanteessa erikseen²⁶⁶ ja hakijan velvollisuus toimittaa terveydentilatietoja on vain viranomaisen tietoja erikseen pyytäessä. Terveydentilaa koskeva selvityspyyntö voi koskea vain niitä hakijoita, jotka nimittämismenettelyyn liittyvässä valmistelussa ovat päässeet loppusuoralle.²⁶⁷ Yksityisyyden suojaamiseksi terveystietoja tulisi kuitenkin pyytää vain hakijalta, joka on tulossa valituksi virkaan.²⁶⁸

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 7 §:n mukaan virkasuhteeseen ottamisen edellytyksenä on, että siihen otettava henkilö antaa viranomaisen pyynnöstä tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot sekä osallistuu tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Lain 7 §:n 2 momentin mukaan ottamisesta

²⁶² Nyssölä s. 124-125.

²⁶³ Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 173, 192.

²⁶⁴ Koskinen – Kulla s. 71.

²⁶⁵ HaVM 8/1997 s. 3.

²⁶⁶ Koskinen 2012 s. 96.

²⁶⁷ HaVM 8/1997 s. 3.

²⁶⁸ Kulla s. 213.

päättävä viranomainen voi perustellusta syystä päättää, ettei 1 momentissa tarkoitettua selvitystä vaadita. Lain esitöiden mukaan säännökseen ei ole katsottu tarkoituksenmukaiseksi ottaa nimenomaista luetteloa tapauksista, joissa selvityksen vaatimisesta voidaan luopua. Kunnalla ei kuitenkaan ole rajoittamatonta oikeutta päättää vaaditaanko selvitys vai ei, vaan terveydentilan selvittämisestä voidaan poiketa ainoastaan perustellusta syystä esimerkiksi, kun kunnan palveluksessa jo oleva henkilö valitaan virkasuhteeseen ja hän on jo aikaisemmin esittänyt selvityksen terveydentilastaan tai virkasuhde on määräaikainen.²⁶⁹ Terveydentilan selvittäminen on kuitenkin kunnallisessa valintaprosessissa virkaan valitun osalta pääsääntönä.²⁷⁰

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 7 §:n 3 momentin mukaan silloin, kun terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja ei ole käytettävissä virkasuhteeseen otettaessa, ottaminen suoritetaan ehdollisena. Ehdollisesti otetun viranhaltijan on esitettävä tiedot viranomaisen asettaman kohtuullisen määräajan kuluessa. Terveydentilatietojen esittämisvelvollisuus vasta virkavalintapäätöksen jälkeen osoittaa, ettei viranhakijoiden terveydentilaa vertailla keskenään, vaan selvityksen tarkoituksena on varmistaa, että virkaa hakeneen terveydentila mahdollistaa viran menestyksekkään hoitamisen.²⁷¹ Mikäli virkaan valittu henkilö ei esitä tietoja määräajan kuluessa viranomainen toteaa päätöksellään virkaan ottamisen rauenneeksi. Valintapäätös raukeaa myös, mikäli terveydentilaselvitys osoittaa hakijan olevan terveydentilansa puolesta sopimaton hoitamaan virkatehtävää.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 15 §:ssä säädetään työelämään liittyvästä geneettisestä tutkimuksesta. Lain kohdan mukaan työnantajalla ei ole oikeutta edellyttää työntekijää tai työnhakijaa osallistumaan geneettisiin tutkimuksiin taikka saada tietää, onko työntekijälle tai työnhakijalle tehty geneettinen tutkimus. Säännöksen tarkoituksena on toteuttaa työntekijän ja -hakijan yksityisyyden suojaa ottamalla huomioon geneettisen tiedon erityisluonne. Geneettisen tutkimuksen perusteella saatu tieto ei rajoitu koskemaan paitsi asianomaista yksilöä vaan myös henkilön sukulaisia. Työnantajalla ei ole koskaan oikeutta käsitellä geneettisellä tutkimuksella saatuja tietoja. Työnantajan oikeus rajoittuu tietoon työntekijän tai työnhakijan sopivuudesta työhön.²⁷²

²⁶⁹ HE 196/2002 s. 34.

²⁷⁰ HE 196/2002 s. 33, Kulla s. 213

²⁷¹ Hirvonen – Mäkinen s. 101.

²⁷² HE 75/2000 s. 23.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n 2 momentin mukaan terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka terveystietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Terveystietojen käsittelyn tulisi näin ollen rajoittua vain niihin henkilöihin, jotka tarvitsevat tietoja välittömästi omassa työssään kuten palkanlaskijoihin, lähimpiin esimiehiin ja rekrytoinnin yhteydessä henkilöihin, joiden tehtäviin kuuluu työntekijäkandidaattien arviointi ja valinta. Lain mukaan työnantajan tulee nimetä henkilöt tai määriteltävä ne työtehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä. Terveystietoja käsittelevillä henkilöillä on salassapitovelvollisuus, joka jatkuu vielä työsuhteen päättymisen jälkeenkin. Salassapidon rikkominen on rikoslaissa rangaistavaksi säädetty teko.²⁷³

Myös yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin tehtiin tietosuojasetuksesta johtuvan tietosuojalainsäädännön uudistuksen johdosta vähäisiä muutoksia. Tietosuojalain voimaan tulon myötä kumotussa henkilötietolaissa oli työelämän henkilötietojen käsittelyyn liittyviä merkittäviä säännöksiä, joita vastaavia säännöksiä ei otettu uuteen tietosuojalakiin. Henkilötietolain kumoamisen johdosta yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n 4 momenttiin ehdotettiin lisättäväksi tietojen poistamista ja käsittelyperusteen ja -tarpeen säännöllistä arviointia koskevat henkilötietolain 12 §:n 2 momenttia vastaavat säännökset, joita pidetään välttämättöminä työntekijän yksityisyyden suojaamiseksi.²⁷⁴ Eduskunnan helmikuussa hyväksymän 5 §:n 4 momentin mukaan työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista työntekijöistä keräämistään henkilötiedoista. Terveystilaa koskevat tiedot on poistettava välittömästi, kun käsittelylle ei ole 1 momentissa tarkoitettua perustetta. Käsittelyn perustetta ja tarvetta on arvioitava vähintään viiden vuoden välein.²⁷⁵

5.4.4 Huumausainetestiä koskeva todistus

Huumausainetesti

Huumausainelain 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetun huumausaineen käytön selvittämiseksi

²⁷³ HE 75/2000 s. 26.

²⁷⁴ HE 97/2018 s. 19.

²⁷⁵ HE 97/2018 s. 9-10, 19. Tietosuojavaltuutettu on antanut suosituksen arvion tekemisestä 2 vuoden välein. Työelämän tietosuojan käsikirja s. 29.

tehty testi sekä testin perusteella laadittu selvitys siitä, onko työnhakija tai työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin. (Työterveyshuoltolain 3 §:n 1 momentin kohta 6 a)

Huumausainetestaus lähtökohtaisesti loukkaa yksilön perustuslain 7 §:n mukaista oikeutta ruumiilliseen koskemattomuuteen ja 10 §:ssä säädettyä yksityiselämän suojaa sekä rajoittaa yksilön itsemääräämisoikeutta. Lainsäädännössä onkin esitettävä perusoikeuksien kannalta hyväksyttävä, lailla täsmällisesti ja tarkkarajaisesti säädetty peruste velvollisuudelle osallistua huumausainetestaukseen.²⁷⁶

Huumausainetestausta koskevien tietojen käsittelystä säännökset on kirjattu työelämän tietosuojalain 3 lukuun. Yksityisyyden suojasta annetun lain säännöksiä täydentää valtioneuvoston asetus huumausainetestien tekemisestä. Huumetestejä teettävällä työnantajalla tulee olla käytössään työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentissa tarkoitettu, työntekijöiden kanssa yhteistyössä laadittu, kirjallinen päihdeohjelma. Ohjelmassa kuvataan tavoitteet, pelisäännöt, toimenpiteet ja tehtäväjaot organisaation ehkäisevää päihdetyötä ja päihdeongelmaisten hoitoonohjausta varten. Saman lainkohdan mukaan ennen päihdeohjelman hyväksymistä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ne työtehtävät, joissa huumausainetestitodistusta pyydetään tai edellytetään. Yhteistoimintalainsäädännön soveltamisalan piirin ulkopuolelle jäävien yritysten ja julkisoikeudellisten yhteisöiden tulee ennen päätöksentekoa varata henkilöstölle tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.

Mikäli työnantajalla on aikomus käsitellä huumausainetestiä koskevia tietoja yksittäisen rekrytointiprosessin yhteydessä, on työnantajalla asiasta lain 9 §:n mukainen tiedonantovelvollisuus. Työtä hakevalle on hakumenettelyn aikana ennen työ sopimuksen tekemistä tai virkasuhteeseen nimittämistä ilmoitettava, että avoimen työtehtävän perusteella työnantaja tulee 6 §:n mukaisesti käsittelemään huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja. Menettelyllä varmistetaan, että hakija on tietoinen työtehtävään liittyvästä huumetestauksesta ja hän voi halutessaan vetäytyä prosessista.²⁷⁷

Valtion virkamieslain 8 b § ja kunnallisista viranhaltijoista annetun lain 7 § sisältävät säännökset huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittamisesta työnantajalle virkaan

²⁷⁶ Korhonen ym. s. 36-37. Ks. samasta teoksessa laajemmin huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelystä ja perusoikeuksista s. 35-53.

²⁷⁷ Korhonen ym. s. 82.

nimittämisen edellytyksenä. Virkaa hakenut tai siihen ilmoittautunut voidaan velvoittaa toimittamaan huumausainetestistä koskeva todistus työelämän tietosuojalain 7 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa. Huumausainetestistä koskevaa todistusta voidaan pyytää vain tehtävään valitulta. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että valinta voidaan tehdä ehdollisena siihen asti, kunnes työtehtävään valittu on toimittanut todistuksen työnantajalle. Työtehtävään valitun tulee saada tietää, mitä häneltä odotetaan ja mihin mennessä todistus on viimeistään toimitettava työnantajalle. Työelämän tietosuojalain säädetyt edellytykset huumausainetestistä koskevan todistuksen toimittamisesta, eivät estä huumausainetestin suorittamista osana hakijalle valtion virkamieslain taikka kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaan suoritettavaa terveystarkastusta.

Työnhakijan huumetestitodistukseen sisältyvien tietojen käsittelyedellytyksistä säädetään työelämän tietosuojalain 7 §:ssä. Laissa ei velvoiteta työnantajaa tekemään huumetestejä, eikä myöskään työnhakijaa toimittamaan huumetestitodistusta. Työnantaja saa kuitenkin jättää valitsematta sellaisen työnhakijan, joka ei ole halukas toimittamaan huumetestitodistusta työnantajalle silloin, kun 7 §:n edellytykset ovat olemassa.²⁷⁸ Lainkohdan mukaan työnantaja saa käsitellä vain tehtävään jo valitun työnhakijan suostumuksella, hänelle tehdyn huumausainetestin todistukseen liittyviä tietoja. Todistus saisi sisältää vain selvityksen siitä, onko henkilö käyttänyt laissa tarkoitettua huumausainetta muuhun kuin lääkinnälliseen tarkoitukseen, mutta ei muita arvioita.²⁷⁹ Koska huumausainetestitodistuksen pyytäminen voi kohdistua vain ehdollisesti jo valittuun hakijaan, suostumuksen edellyttäminen ei ole yhtä neutraali vaatimus kuin ylimalkaan asianomaisen oikeus hakea tai olla hakematta kyseistä työtä.²⁸⁰

Suostumuksen lisäksi vaaditaan, että valittu henkilö tulisi toimimaan työtehtävässä, joka edellyttää tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä²⁸¹ ja kyseisessä tehtävässä huumeiden vaikutuksen alaisena toimiminen tai huumeriippuvuus

²⁷⁸ HE 162/2003 s. 38.

²⁷⁹ HE 162/2003 s. 38.

²⁸⁰ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso s. 161.

²⁸¹ Lain esitöiden mukaan tarkkuutta ja hyvää reagointikykyä vaaditaan esimerkiksi työtehtävissä, joissa työntekijä itsenäisesti ja ilman muiden myötävaikutusta käyttää erityisiä vaaraa aiheuttavia koneita tai laitteita. Luotettavuutta ja itsenäistä harkintakykyä edellytetään muun muassa erilaisissa johtotehtävissä sekä tehtävissä, joissa työntekijä vastaa omaisuudesta tai pääsee luottamuksellisiin tietoaaineistoihin ja voi vaikuttaa niiden käsittelyyn. Huumetestitietojen käsittelyä rajataan työtehtäviin, joissa edellytetään tietynasteista itsenäisyyttä, tehtävä suoritetaan ilman työnantajan jatkuvaluonteista valvontaa tai ilman muiden työntekijöiden myötävaikutusta tai tehtävällä on asetettu muita erityisiä laatuvaatimuksia. HE 162/2003 s. 39-40.

sinällään voisi aiheuttaa erityiseen intressiin kohdistuvaa vahingonvaaraa tai muuta tavanomaisuudesta poikkeavaa riskiä. Arvioitaessa vaarantamisen merkitystä, tulisi tarkasteluperusteena olla työnhakijalle aiotut työtehtävät ja niiden hoidon vaarantuminen huumeiden käytön johdosta.²⁸²

Nämä tietojenkäsittelyn edellytykseksi säädetty suojattavat intressit ovat lain 7 § 1 momentin mukaisesti seuraavat:

- 1) henki, terveys tai työturvallisuus
- 2) maanpuolustus tai valtion turvallisuus
- 3) liikenneturvallisuus
- 4) ympäristö
- 5) tietojen suoja ja tietoturvallisuus
- 6) työnantajan liike- tai ammattisalaisuus sekä taloudelliset intressit.²⁸³

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 § 2 momentin mukaan työnantajalla on työnhakijan suostumuksella oikeus huumausainetestiä koskevan todistuksen tietojen käsittelyyn myös tietyissä erityistilanteissa, kun haettavassa työtehtävässä työntekijältä edellytetään erityistä henkilökohtaista luotettavuutta.

Ensinnäkin työnantajalla on oikeus huumetestien käyttöön työhönoton yhteydessä, kun työnhakijan on tarkoitus hoitaa tehtäviä, joissa edellytetään erityistä luottamusta ja työskentely tapahtuu muualla kuin työnantajan valvomissa toimitiloissa. Lisäksi edellytetään, että huumeiden vaikutuksen alaisena työskentelystä tai huumeriippuvuudesta voisi aiheutua työnantajan asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa tai se voisi vaarantaa hänen henkilökohtaista turvallisuuttaan. Tällaisia tilanteita on esimerkiksi silloin, kun työntekijällä on omin avaimin pääsy asiakkaan kotiin kuten siivoustyössä tai kotisairaanhoidon yhteydessä. Taloudellisen vahingon merkittävyyttä arvioitaessa kiinnitetään huomiota vahingosta kärsineen asiakkaan olosuhteisiin.²⁸⁴

²⁸² HE 162/2003 s. 40.

²⁸³ Työtehtäviä, joissa lainkohdan mukaisten intressien suojaamistarve voisi vaarantua, mikäli työtehtävää suoritetaan huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeriippuvaisena: 1) liikenneammatit, terveydenhuolto, palo- ja pelastustoimi, teollisuus ja rakennukset, 2) poliisi, rajavartiolaitos ja armeija, 3) tehtävät, joihin voi sisältyä esimerkiksi liikenneturvallisuuden vaarantaminen huumeiden vaikutuksen alaisena, 4) ydinvoimaloiden käyttöhenkilöstö, öljyläivät ja tehtaot, 5) IT-tehtävät, joissa laajat käyttöoikeudet tietojärjestelmissä sekä 6) sellaiset tehtävät, joissa käsitellään liike- ja ammattisalaisuuksia ja vastaavia tietoja nimenomaisesti työtehtäviä hoidettaessa. Ks. suojattavien intressien osalta laajempi esitys HE 162/2003 s. 40-41, Nyssölä s. 157-160 ja Koskinen 2012 s. 214-215.

²⁸⁴ HE 162/2003 s. 43.

Työnantajalla on lain 7 § 2 momentin 2 kohdan mukaan vastaavanlainen tietojenkäsittelyoikeus, kun työnhakijan on tarkoitus hoitaa tehtäviä, joihin pysyväisluontoisesti ja olennaisesti kuuluu alaikäisen kasvatusta, opetusta, hoitoa tai huolenpitoa taikka muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa. Lisäksi edellytetään, että työntekijä työskentelee tehtävässä yksin.

Edellisten lisäksi työnantaja saa käsitellä huumetestaukseen liittyviä tietoja, kun työtehtävään valitun työnhakijan on tarkoitus hoitaa sellaisia työtehtäviä, joissa on itsenäisesti ja valvomattomasti pääsy huumausaineisiin tai vähäistä suurempaan määrään sellaisia lääkkeitä, joita voidaan käyttää huumaaviin tarkoituksiin. Muun muassa lääkevarastoilla, poliisilla, tullissa, apteekeissa ja sairaaloissa olevat sellaiset työtehtävät, joihin voi sisältyä itsenäistä ja määriltään merkittävää huumaavien aineiden käsittelyä, voivat kuuluvat säännöksen piiriin. Käsittelyoikeus ei synny ainoastaan sillä perusteella, että työympäristössä käsitellään huumausaineita tai lääkkeitä, vaan niiden käsittelyn täytyy kuulua haettavaan toimenkuvaan.²⁸⁵

5.4.5 Rikostaustan selvittäminen

Yleisen tietosuoja-asetuksen 10 artiklassa säädetään rikoksiin liittyvien henkilötietojen käsittelystä. Artiklan mukaan tuomioihin, rikkomuksiin ja niihin liittyviin turvaamistoimiin liittyviä henkilötietoja saa käsitellä vain viranomaisen valvonnassa tai kun käsittely sallitaan lainsäädännössä. Artiklassa 10 tarkoitetut rikoksiin liittyvät henkilötiedot eivät kuulu 9 artiklassa säädettyihin erityisiin henkilötietoryhmiin eli arkaluonteisiksi luokiteltaviin tietoihin. Tämä poikkeaa kumotun henkilötietolain sääntelystä, jossa rikosta koskevat tiedot oli luokiteltu arkaluonteisiksi henkilötiedoiksi.

Tietosuoja-asetuksen 6 artiklassa, johon on kirjattu henkilötietojen lainmukaisen käsittelyn edellytykset, on jäsenvaltioille annettu rajallista kansallista liikkumavaraa. Kansallisen liikkumavaran puitteissa voidaan muun muassa antaa kansallista erityissääntelyä täsmentämään tietosuoja-asetuksen henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteita.²⁸⁶ Suomessa

²⁸⁵ HE 162/2003 s. 43-44.

²⁸⁶ HaVM 13/2018 s. 25.

täsmenävät säännökset rikoksiin liittyvien henkilötietojen käsittelystä ovat eduskunnan marraskuussa hyväksymän uuden tietosuojalain 7 §:ssä.

Lainkohdan mukaan tietosuoja-asetuksen 10 artiklassa tarkoitettuihin rikoksiin liittyviä henkilötietoja saa käsitellä, kun käsittely on tarpeen oikeusvaateen selvittämiseksi, laatumiseksi, esittämiseksi, puolustamiseksi tai ratkaisemiseksi tai kun tietoja käsitellään tietosuojalain 6 §:n 1 momentin 1, 2 tai 7 kohdassa säädettyihin tarkoituksiin. Lain 6 §:n 2 kohdan mukaan henkilötietojen käsittely on sallittua, kun tietojen käsittelystä säädetään laissa tai käsittely johtuu välittömästi rekisterinpitäjälle laissa säädetystä tehtävästä.

Kansalliseen lainsäädäntöön perustuva tietosuoja-asetuksen 10 artiklan mukainen henkilötietojen käsittely edellyttää laissa säädettyä, rekisterinpitäjän ja henkilötietojen käsittelijän toteuttamia asianmukaisia suojatoimia.²⁸⁷ Käsiteltäessä 7 §:ssä tarkoitettuja rikosasioihin liittyviä tietoja, tulee rekisterinpitäjän ja tietojen käsittelijän ryhtyä vastaaviin suojaamistoimenpiteisiin, kuin mitä edellytetään erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien tietojen käsittelyn yhteydessä.

Työnantajalle on lailla säädettyissä tilanteissa selvittämisvelvollisuus työnhakijan rikostaustan osalta ennen työsopimuksen solmimista ja toisaalta työnantajalla on lain edellytysten täytyessä oikeus käsitellä hakijan rikosrekisteriin merkittyjä tietoja. Viranhakijan aikaisempi rangaistus voi ilmetä myös nimikirjanotteesta.²⁸⁸

Rikosrekisterilain 6 §:ssä säädetään yksityishenkilön oikeudesta saada itseään koskeva ote rikosrekisteristä. Yksityinen henkilö saa itseään koskevan otteen rikosrekisteristä muun muassa viisumia, työlupaa, oleskelulupaa tai muuta niihin verrattavaa syytä varten. Rikosrekisteriote voidaan antaa vain laissa määriteltyä käyttötarkoitusta varten, joka merkitään otteeseen. Työnhakija ei voi siten saada otetta, mikäli sitä pyydetään työnantajaa varten,²⁸⁹ paitsi silloin kun kyse on lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetussa laissa tarkoitettua tehtävää varten pyydetystä rikosrekisteriotteesta.

²⁸⁷ HE 9/2018 s. 93.

²⁸⁸ Korhonen s. 79.

²⁸⁹ Raatikainen s. 225. Otteen käyttäminen muuhun kuin haettuun tarkoitukseen on periaatteessa mahdollista, mutta lain tarkoituksen vastaista. Raatikainen s. 225.

Yksityisellä henkilöllä on myös tietosuoja-asetuksen mukainen tarkastusoikeus rekisteriin merkittyjen tietojen osalta. Tarkastuksen yhteydessä saadut tiedot on tarkoitettu vain rekisteröidyn henkilökohtaiseen käyttöön, eikä työnantajan tulisi käsitellä tarkastusdokumentin sisältämiä tietoja, vaikka työnhakija sellaisen työnantajalle oma-aloitteisesti tai suostumuksellaan toimittaisi. Korhonen s. 79.

Jo lain esitöissä on kiinnitetty huomiota mahdollisiin väärinkäyttötilanteisiin, joka tarkastusoikeuteen voi liittyä. Työnantajien oikeudettomasti pyytämien tarkastusdokumenttien lisäksi huomiota kiinnitettiin

Lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisen sallivan sääntelyn tavoitteena on vähentää lasten riskiä joutua seksuaalisen hyväksikäytön tai väkivallan kohteeksi ja suojata lasta tulla houkutelluksi huumeainekokeilujen pariin. Pysyväisluonteisesti lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvitysmenettelyllä pyritään turvaamaan lasten perustuslain 7 §:n 1 momentilla suojattujen perusoikeuksien, henkilökohtaisen koskemattomuuden ja turvallisuuden, toteutuminen.²⁹⁰

Lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain mukaan työnantajalla on rikostaustan selvitysvastavuus silloin, kun tehtävään valittu henkilö ollaan ensimmäistä kertaa palkkaamassa lapsen kanssa läheisen vuorovaikutuksen mahdollistaviin tehtäviin. Lain mukaan rikostietojen selvitysmenettely on osana rekrytointiprosessia sellaisessa työ- ja virkasuhteessa tehtävässä työssä, johon pysyväisluonteisesti ja olennaisesti kuuluu ilman huoltajan läsnäoloa tapahtuvaa alaikäisen kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa. Myös muunlainen työskentely henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa edellyttää rikostaustan selvittämistä.²⁹¹ Kaikissa tehtävissä, joissa lapseen voidaan rakentaa erityinen luottamussuhde ja synnyttää perusturvallisuuden tunnetta, mahdollistuu myös lapsen hyväksikäyttö.²⁹²

Selvitysmenettelyä edellyttävä työ- tai virkasuhde voi syntyä vasta sen jälkeen, kun työnhakija toimittaa maksimissaan kuusi kuukautta vanhan rikosrekisteriotteen työnantajan nähtäväksi. Jollei kunnan tai kuntayhtymän virkaa täytettäessä ole esitetty lain edellyttämää rikosrekisteriotetta, valinta tulee tehdä ehdollisena. Mikäli otetta ei asetetussa määräajassa esitetä, ehdollisena tehty valinta raukeaa. Valtion virkaan tai virkasuhteeseen, jossa edellytetään lain lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvitysmenettelyä, voidaan virkanimitys tehdä vain, kun henkilö on pyynnöstä toimittanut viranomaiselle nähtäväksi

mainetodistuksena käytettäviin otteisiin eli niihin, joiden mukaan työnhakijaa ei ole rikosrekisteriin merkitty. HE 368/1992 s. 12.

²⁹⁰ PeVL 9/2002 s. 2.

²⁹¹ Lain esitöiden mukaan tällaisia henkilöstöryhmiä ovat esimerkiksi päivähoiton hoito- ja kasvatushenkilöstö, lastensuojelun laitoshuollon hoito- ja kasvatushenkilöstö, yksityisten perhekotien hoito- ja kasvatushenkilöstö, esiopetuksen, perusopetuksen, lukiokoulutuksen ja toisen asteen ammatillisen koulutuksen opetushenkilöstö, nuorisotoimen ohjaushenkilöstö sekä osittain liikuntatoimen ohjaushenkilöstö. Näiden lisäksi sääntelyn alaisuuteen kuuluvat sairaaloiden lastenosastojen sekä lastenpsykiatrien ja nuorisopsykiatrien osastojen hoitohenkilökunta. Myös tehtävät, joissa henkilö tosiasiallisesti joutuu jatkuviin kontakteihin samojen lasten kanssa kuten työskentely kouluissa ja lastensuojelulaitoksissa tai tehtävät, joissa yhteisön aikuisilta odotetaan osallistumista vuorovaikutukseen lasten kanssa, kuten esimerkiksi oppilaitosten huoltomiehet taikka tehtävät, joissa henkilöt pääasiassa tekevät työtä suoraan lasten kanssa, vaikka työ ei olekaan kasvatusta, opetusta, hoitoa tai huolenpitoa. HE 3/2002 s. 27.

²⁹² HE 3/2002 s. 27.

otteen rikosrekisteristä. Lasten kanssa työskentelyä varten pyydettyyn otteeseen merkitään tiedot rikosrekisterilain 6 §:ssä yksilöitävistä rikoksista²⁹³ tai ilmoitus siitä, ettei rekisterimerkintöjä kyseisistä rikoksista ole. Otteen tiedot eivät muodosta estettä valinnalle, vaan yrityksellä ja viranomaisella on harkintavalta arvioidessaan hakijan sopivuutta tehtävään.²⁹⁴ Työnantaja, joka rikkoo laissa säädetyn velvollisuuden pyytää nähtäväksi ote rikosrekisteristä, on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, rikostaustan selvittämisrikkomuksesta sakkoon.

Lain säätelyn piirissä olevien toimialojen työtehtävien ja niihin liittyvien toimenkuvien monimuotoisuudesta johtuen, laissa ei ole voitu yksilöidä niitä tehtävänimikkeitä, joissa rikostaustaselvitysmenettely tulee tehtäväksi. Työnantajan on kuitenkin velvollisuus määritellä ennalta ne organisaation työtehtävät, jotka kuuluvat selvitysmenettelyn piiriin.²⁹⁵ Työnantajan tulee jo työnhakuilmoituksessa mainita, että valittavalta henkilöltä edellytetään nähtäväksi rikosrekisteriotetta ennen lopullisen valinnan tekemistä. Työnhakijan yksityisyyden suojan kannalta on tärkeää, että tieto rikostaustan selvittämisestä annetaan riittävän ajoissa, jotta työnhakija voi halutessaan jättää hakematta kyseistä tehtävää.

Rikosrekisterilain 4 a §:n mukaan rikosrekisteristä voidaan luovuttaa henkilöä koskevia tietoja, viranomaisen tehdessä henkilövalintaa tehtävään, joka liittyy valtion turvallisuuteen, yleiseen järjestykseen ja turvallisuuteen, ulkoasiainhallintoon, Suomen kansainvälisiin suhteisiin, oikeushallintoon, keskuspankkitoimintaan tai rahanvalmistukseen ja jossa edellytetään henkilön erityistä luotettavuutta taikka henkilökohtaista soveltuvuutta. Lain esitöiden mukaan ilmaisua henkilökohtainen soveltuvuus ei mainita säännöksessä, koska sen voidaan katsoa sisältyvän yhtenä ominaisuutena henkilön luotettavuuden käsitteeseen. Viranomaisille on annettu hieman harkintavaltaa sen suhteen, minkälaisen tehtävän kysymyksessä ollen tietojensaanti on tarpeen, edellyttäen kuitenkin aina, että tehtävässä

²⁹³ Rikosrekisterilain mukaan otteeseen merkitään tiedot päätöksestä, jolla yksityinen henkilö on tuomittu rikoslaissa tarkoitettuun lapsen sukupuolisiveellisyttä loukkaavasta teosta, rikoslain 20 luvussa tarkoitettuun seksuaalirikoksesta, taposta, murhasta, surmasta tai törkeästä pahoinpitelystä, ihmiskaupasta tai törkeästä ihmiskaupasta, törkeästä ryöstöstä taikka rikoslain 50 luvussa tarkoitetuista huumausainerikoksista. Otteeseen merkitään myös tiedot aikaisemman lainsäädännön nojalla vastaavista rikoksista annetuista tuomioista. Lisäksi otteelle merkitään tietoja muun muassa päätöksistä, joilla henkilö on tuomittu edellä esitettyjä rikoksia vastaavasta rikoksesta, tietyistä EU:n säilytysrekisteriin merkityistä päätöksistä ja niihin liittyvistä sakkorangaistuksista, yksilöidyistä toisessa jäsenmaassa tehdyistä rikostuomioista ja niihin liittyvistä seuraamuksista sekä päätöksestä, joilla henkilölle on asetettu kielto työskennellä tai toimia alaikäisten kanssa.

²⁹⁴ HE 3/2002 s. 42.

²⁹⁵ HE 3/2002 s. 28.

edellytetään erityistä luotettavuutta.²⁹⁶ Rikosrekisterilain 4 a §:n säännöksessä luetellaan ne toimialueet, joilla henkilöltä tyypillisesti edellytetään erityistä luotettavuutta. Rikosrekisterilain säännöksessä on kysymyksessä valtionhallinnon tehtävistä. Työelämän tietosuojalaissa säädetty mahdollisuus hankkia rikosrekisteriin merkittyjä tietoja hakijan luotettavuuden selvittämiseksi ilman hakijan suostumusta ei liity kunnallisiin virkoihin.²⁹⁷

Työnantaja saa rikosrekisteriotteen esittäneen työnhakijan henkilötietoihin merkitä vain tiedon rikosrekisteriotteen esittämisestä ja otteen tunnistetiedoista. Laissa on nimenomainen kielto jäljentää tai kopioida rikosrekisteriotetta tai tehdä hakijan henkilötietoihin muun tyyppisiä kuin rekisteriotteen esittämistä osoittavia merkintöjä. Rikosrekisteriote on, lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:ssä säädetyn rangaistuksen uhalla, palautettava sen esittäneelle työnhakijalle viipymättä.

Rikosrekisteriin merkityt tiedot liittyvät keskeisesti henkilön yksityisyyteen. Rikosrekisterilain 3 §:ssä säädetään rikosrekisteriin merkittyjen tietojen salassapitovelvollisuudesta. Tietojen salassapitovelvollisuus koskee paitsi rikosrekisterin pitäjää myös rikosrekisteristä saadun tiedon edelleen luovuttamista.²⁹⁸ Rikosrekisterioteesta ilmeneviä tietoja ei saa ilmaista muille kuin sellaisille henkilöille, jotka välttämättä tarvitsevat niitä tehdessään päätöstä siitä, annetaanko selvitysmenettelyn alaiselle hakijalle tämän lain soveltamisalaan kuuluvia tehtäviä.

5.4.6 Henkilöturvallisuusselvitys

Henkilöturvallisuusselvitys

Henkilön nuhteettomuuden tai luotettavuuden varmistamiseksi tässä laissa säädetyllä tavalla laadittavaa selvitystä henkilön taustasta. (Turvallisuusselvityslaki 3 § 1 mom kohta 1)

Henkilöturvallisuusselvitysmenettely rajoittaa merkittävästi henkilötietojen suojaa. Sen lisäksi, että selvitetään työnhakijan rikollista taustaa, laajassa henkilötietoselvityksessä tarkastellaan myös hakijan taloudellista asemaa sekä hänelle läheisiä²⁹⁹ henkilöitä. Menettelyn taustalla olevat julkiset intressit sekä erittäin merkittävien yksityisten

²⁹⁶ HE 8/1999 s. 6-7.

²⁹⁷ Korhonen s. 272.

²⁹⁸ HE 368/1992 s. 9

²⁹⁹ Läheisellä turvallisuusselvityslaisa tarkoitetaan isää tai äitiä, avio- tai avopuolisoa taikka lasta.

taloudellisten etujen suojaaminen ovat kuitenkin perusoikeusjärjestelmämme kannalta hyväksyttäviä ja painavan yhteiskunnallisen tarpeen vaatimia perusteita sallia yksityiselämää ja henkilötietojen suojaa loukkaava menettely.³⁰⁰

Turvallisuusselvityslain mukaiset henkilöturvallisuusselvitykset voidaan kohdistaa henkilöihin, jotka tulevissa työ- tai virkatehtävissään pääsisivät turvallisuuden kannalta kriittisiin tietoihin, ja joilta edellytetään erityistä luotettavuutta tehtävien hoitamisessa.³⁰¹ Turvallisuusselvityslain tarkoituksena on estää epäluotettavien henkilöiden pääsy tehtäviin, joissa he voisivat aiheuttaa uhkaa valtion turvallisuudelle, maanpuolustukselle tai Suomen kansainvälisille suhteille. Lailla pyritään suojaamaan myös yleistä turvallisuutta sekä erittäin merkittävään yksityiseen taloudelliseen etuun kohdistuvaa vahinkoriskiä tai näiden etujen suojelemiseksi toteutettavia turvallisuusjärjestelyjä. Turvallisuusselvitysmenettelyssä saatavan tiedon valossa arvioidaan, minkälaisen riskin suojattavalle edulle selvityksen kohteen aikaisemmat teot ja muut esille tulevat seikat voivat aiheuttaa. Selvitysten mukaan henkilökohtaisiin olosuhteisiin liittyvät seikat kuten henkilön kokemana epäoikeudenmukainen kohtelu työelämässä, perhe-elämän ongelmat, peli- tai päihderiippuvuudet tai haasteet omassa kulutuskäyttäytymisessä voivat väärinkäytösten lisäksi altistaa henkilöä asiattomalle ulkopuoliselle vaikuttamiselle.³⁰²

Tietoturvallisuudesta annetun lain mukaan työnantajan on ilmoitettava jo virkaa tai tehtävää koskevassa hakuilmoituksessa tai muulla sopivalla tavalla, että valittavasta henkilöstä laadittaisiin henkilöturvallisuusselvitys. Selvityksen laatiminen edellyttää aina selvityksen kohteena olevan henkilön etukäteen antamaa kirjallista suostumusta, josta lain 5 §:n 2 momentin mukaan tulee ilmetä, että selvityksen kohteena oleva henkilö on ennen suostumuksen antamista saanut tiedon turvallisuusselvityksen tarkoituksesta, käytöstä ja siihen liittyvästä tietojenkäsittelystä sekä oikeudestaan saada tieto selvityksen sisällöstä. Suostumuksen edellyttämisellä turvataan menettelyn avoimuus ja varmistetaan, ettei kenestäkään voida tehdä turvallisuusselvitystä hänen tietämättään.³⁰³

³⁰⁰ PeVL 3/2014 s. 3.

³⁰¹ HaVM 16/2014 s. 3.

³⁰² Arviointikriteerilautakunnan tulkintasuosituksia 1/2017 s. 13.

³⁰³ HE 57/2013 s. 27. Suostumus voidaan turvallisuusselvityslain 5 §:n mukaan antaa laajempaan ja yksinkertaistettuna siten, että se kattaa suostumuksessa määritellyn palvelussuhteen tai tehtävän aikana kaikki ne tilanteet, joissa on tarpeen laatia turvallisuusselvitys tai antaa sen perusteella henkilöturvallisuusselvitystodistus tai siten, että se koskee kaikkia tietyn hallinnonalan tehtäviä. Lain esitöiden mukaan tällaisesta menettelystä ei voida katsoa seuraavan rekisteröidyn aseman vaarantumista. HE 57/2013 s. 30.

Tavallisimmin henkilöturvallisuusselvityksen tekemistä pyytää viranomainen tai yritys (hakija), joka aikoo palkata henkilön palvelussuhteeseen.³⁰⁴ Lain 17 §:n mukaan työnantajan on haettava henkilöturvallisuusselvitystä kirjallisella hakemuksella. Hakemuksessa on suostumusasiakirjan ja selvityksen kohteen perustietojen lisäksi muun muassa selvitettävä mihin virkaan tai tehtävään selvityksen kohde aiotaan nimittää, virkaa ja tehtävää kuvaavat yksityiskohtaiset tiedot, joita tarvitaan turvallisuusselvityksen laatimisen edellytyksiä harkittaessa³⁰⁵ ja aiotaanko ennen tehtävään valitsemista selvityksen kohteelta pyytää huumausainetestiä koskevan todistuksen esittämistä, hankkia häntä koskevat luottotiedot tai suorittaa hänelle lääkärintarkastus. Myös selvityksen kohteena oleva henkilö voi itse hakea henkilöturvallisuusselvityksen laadintaan. Tällöin suostumusasiakirjan sijaan annetaan hakijan ilmoitus, josta tulee käydä ilmi edellä esitetyt 5 § 2 momentissa tarkoitetut tiedot.

Sen lisäksi, että henkilöturvallisuusselvityksen kohteena olevan henkilön työtehtävät täyttävät selvityksen laatimiselle asetetut vaatimukset, on työpaikan omien turvajärjestelyiden oltava työturvallisuuslain 18 §:n tarkoittamalla tavalla asianmukaisessa kunnossa.³⁰⁶

Henkilöturvallisuusselvitys voidaan tehdä suppeana, perusmuotoisena tai laajana. Pääasiallisena erona eri selvitystyypeissä on turvallisuusselvityksen laatimisessa käytettävien tietolähderekistereiden laajuus.³⁰⁷ Suppean henkilöturvallisuusselvityksen piiriin kuuluvista tehtävistä säädetään turvallisuusselvityksestä annetun lain 21 §:ssä. Pykälä sisältää useampikohtaisen listan niistä työtehtävistä, joita hakevien henkilöiden osalta voidaan suppea turvallisuusselvitys laatia. Suppea turvallisuusselvitys voidaan laatia esimerkiksi henkilöstä, jolla on työtehtävissään oikeus käsitellä viranomaisen suojaustasoihin III-IV kuuluviksi luokiteltuja asiakirjoja, joka työtehtävissään pääsee laissa yksilöityihin, turvallisuuden kannalta merkittäviin paikkoihin tai tiloihin, käsittelee ydin- tai räjähdysaineita, käsittelee tai työskentelee tiloissa, joissa käsitellään aineita, joilla voidaan

³⁰⁴ Arviointikriteerilautakunnan tulkintasuosituksia 1/2017 s. 11.

³⁰⁵ Pelkän virkanimikkeen ilmoittaminen ei ole riittävää. HE 57/2013 s. 36.

³⁰⁶ Laki edellyttää, että hakija on rajoittanut pääsyä suojattaviin tietoihin, huolehtinut toimitilojen ja tietojärjestelmien suojaamisesta ja ryhtynyt muihin asianmukaisiin toimenpiteisiin tietoturvallisuuden sekä muiden turvallisuusjärjestelyjen toteuttamiseksi. Tämä voidaan osoittaa hyväksytyn arviointilaitoksen antamalla todistuksella, Viestintäviraston antamalla todistuksella, turvallisuussuunnitelmalla tai muulla turvallisuusselvityksen tekemisestä päättävän toimivaltaisen viranomaisen hyväksymällä tavalla.

³⁰⁷ HE 57/2013 s. 35.

aiheuttaa erityistä vaaraa muiden terveydelle sekä tehtävissä, joissa käsitellään tai siirretään merkittäviä omaisuuseriä.³⁰⁸

Turvallisuusselvityslain 19 §:ssä säädetään perusmuotoisen turvallisuusselvityksen piiriin kuuluvista tehtävistä. Perusmuotoinen turvallisuusselvitys voidaan tehdä esimerkiksi sellaisista henkilöistä, jolla on pysyväisluonteinen oikeus käsitellä suojaustasoihin II-III kuuluvia asiakirjoja tai vastaavia dokumentteja tai henkilö voi muutoin tehtävässään, oikeudettomalla toiminnallaan, merkittävällä tavalla vaarantaa valtion turvallisuutta, maanpuolustusta, kansainvälisiä suhteita, poikkeusoloihin varautumista, kriittistä infrastruktuuria, tuotantoa tai kansantaloutta. Myös tehtävissä, joissa voidaan edellyttää erityistä luotettavuutta henkilön toimiessa valtionjohtoa välittömästi palvelevassa tehtävissä tai tehtävään liittyvien järjestelmäoikeuksien väärinkäytöksellä henkilö voisi vaarantaa viranomaisten toiminnan tai yhteiskunnan perustoimintojen kannalta keskeisten tietojärjestelmien toimivuutta tai niiden tietoturvallisuutta.³⁰⁹

Laajan henkilöturvallisuusselvityksen piiriin kuuluvista tehtävistä säädetään puolestaan tietoturvallisuuslain 20 §:ssä. Laaja selvitys voidaan laatia vain henkilöstä, joka työtehtävissään saa pysyväisluontoisen oikeuden käsitellä suojaustasoihin I tai II kuuluviksi luokiteltuja asiakirjoja, hoitaa sellaista tehtävää, jossa lainvastainen teko voisi vahingoittaa valtion turvallisuutta, maanpuolustusta tai Suomen kansainvälisiä suhteita taikka henkilö tarvitsee henkilöturvallisuusselvityksen perusteella annettavaa todistusta voidakseen tulla valituksi kansainvälisen järjestön tai toimielimen tehtäviin. Pykälässä säädetty tehtävätyypit sijoittuvat pääsääntöisesti julkiselle sektorille.³¹⁰

Tulevalle työnantajalle ei anneta suoraan ja sellaisenaan rekistereistä saatavia tietoja työntekijän valintaa varten, vaan turvallisuusselvitystä tekevä viranomainen arvioi mikä merkitys käytössä olevista tietolähteistä saatavilla tiedoilla on selvityksen kohteen nuhteettomuuden ja luotettavuuden kannalta. Työnantajalle annetaan vain tiedot, joilla katsotaan olevan merkitystä suhteessa siihen tehtävään, johon henkilöä ollaan valitsemassa.³¹¹ Henkilöturvallisuusselvityksen sisältämiä henkilötietoja saadaan käyttää vain hakemuksessa ilmoitettuun tarkoitukseen. Tiedot ovat salassa pidettäviä ja tietojen

³⁰⁸ Ks. lisää HE 57/2013 s. 40-43 turvallisuusselvityslain 21 §:ssä säädettyistä työtehtävistä, joiden yhteydessä laki sallii suppean henkilöturvallisuusselvityksen tekemisen.

³⁰⁹ Ks. perusmuotoisen henkilöturvallisuusselvityksen piiriin kuuluvista tehtävistä laajemmin HE 57/2013 s. 37-39.

³¹⁰ Nyssölä s. 136.

³¹¹ Arviointikriteerilautakunnan tulkintasuosituksia 1/2017 s. 22.

käsittelyoikeus on ainoastaan henkilöillä, jotka niitä työtehtävissään välttämättä tarvitsevat. Tietojen käsittely on sallittua myös työnantajan haastatellessa työnhakijaa, mikäli tätä oikeutta ei ole turvallisuusselvityslain 6 §:n 3 momentissa rajoitettu.³¹²

Lain mukaan selvitykseen ei saa sisällyttää viranomaisen arviota työnhakijan luotettavuudesta tai sopivuudesta tehtävään. Turvallisuusselvityksen perusteella annetut tiedot eivät sido selvityksen hakijaa. Hakija tekee saamiensa tietojen perusteella asiassa oman ratkaisunsa; henkilö voidaan valita tehtävään ilmoitetuista rikostiedoista huolimatta, jollei laissa toisin säädetä.³¹³

5.4.7 Henkilöluottotietojen kerääminen

Henkilöluottotieto.

Luonnollista henkilöä koskevia luottotietoja ja niiden yhteydessä käsiteltäviä henkilön yksilöinti- ja toimintakelpoisuustietoja. (Luottotietolaki 3 § 1 mom 5 kohta)

Henkilöluottotietojen käsittelyn ja luottotietotoiminnan sääntelyllä on välittömät liittymäkohdat perustuslain 10 §:ssä säädettyyn yksityiselämän ja henkilötietojen suojaan.³¹⁴ Tietosuoja-asetuksessa eikä tietosuojalaissa ole erityisiä säännöksiä henkilöluottotietojen käsittelystä. Luottotietolaissa on yleiset säännökset luottotietojen käsittelystä ja yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa säädetään tyhjentävästi tilanteet, joissa luottotietoja saa käyttää työnhakijaa ja työntekijää arvioitaessa.

Työelämän tietosuojalain mukaan työnantaja saa ilman työnhakijan suostumusta hankkia luottotietolain 4 luvussa tarkoitettuja henkilöluottotietoja työnhakijan luotettavuuden selvittämiseksi. Samaisen lain 5 a §:n mukaan työnantajan luottotietojen käsittelyoikeus koskee vain tehtävään jo valittua työnhakijaa, kun työnhakijan on tarkoitus toimia erityistä luotettavuutta vaativassa työtehtävässä. Lisäksi tuleviin työtehtäviin edellytetään liittyvän merkittävää taloudellista vastuuta tai muuta omaisuudesta huolehtimista, jonka johdosta voi syntyä mahdollisuus laittoman taloudellisen hyödyn tavoittelemiseen.³¹⁵ Lain 5 a §:n tarkoitetuissa tehtävissä vaaditaan erityistä luottamusta ja työntekijän tuleviin tehtäviin sisältyy päättäntävaltaa tai itsenäistä harkintavaltaa tehdä tai valmistella merkittäviä

³¹² HE 57/2013 s. 45-46.

³¹³ Arviointikriteerilautakunnan tulkintasuosituksia 1/2017 s. 14.

³¹⁴ HE 241/2006 s. 55.

³¹⁵ HE 19/2008 s. 7, 11.

taloudellisia sitoumuksia, työntekijällä on valta myöntää ja valvoa merkittäviä lainoja, jos työntekijä pääsee käsiksi keskeisiin, erityisesti suojattuihin, liikesalaisuuksiin, jos työntekijä voi ilman valvontaa käsitellä suuria rahasummia, arvopapereita tai arvoesineitä tai jos valitulla henkilöllä olisi sellaiset järjestelmäoikeudet, joiden avulla voidaan siirtää varoja tai näihin liittyviä tietoja. Myös omaisuuden vartiointitehtävät tai valvomaton työskentely yksityiskodissa oikeuttavat lain mukaan selvittämään tehtävään valitun henkilön luottotietoja.³¹⁶ Työelämän tietosuojalain 5a §:n säännöstä sovelletaan myös viran hakijoihin. Luottotiedot on mahdollista selvittää vain valintaprosessin ainoana ehdokkaana jäljellä olevalta viranhakijalta ennen virkaan nimittämistä.³¹⁷

Yksityisyydensuojasta työelämässä annetun lain 3 §:n tarpeellisuusvaatimus koskee myös henkilöluottotietojen hankkimista. Luottotietojen hankkiminen on rajattu vain 5 a §:ssä edellytettyihin työtehtäviin silloin, kun tiedot ovat välttämättömiä tällaiseen tehtävään valitun työnhakijan luotettavuuden arvioimiseksi. Työnantajan on jo tietojen keräämistä suunnitellessaan määriteltävä tietojen käsittelyn tarpeellisuus siten, että siitä ilmenee, minkälaisten, lain edellytykset täyttävien, työtehtävien hoitamiseksi työnantaja tulee henkilöluottotietoja keräämään.³¹⁸ Työnantajan tulee ennen henkilöluottotietojen keräämisestä päättämistä käydä henkilöstön kanssa yhteistoimintalakien mukaiset yhteistoimintaneuvottelut.

Työnhakijan turvaamiseksi on yksityisyyden suojasta työelämästä annetun lain 4 §:ssä säädetty, että työnantajan on aina ennen luottotietojen hankkimista kerrottava tehtävään valitulle hakijalle aikomuksestaan hankkia henkilöluottotietoja ja mistä rekisteristä tiedot hankitaan. Työnhakija, jonka kohdalla työnantaja ilmoittaa selvittävänsä luottotiedot, voi tiedustella luottotietojensa tarkastuksen syytä. Mikäli luottotietoja käytetään työnhakijaa koskevassa päätöksenteossa, on työnantajan kerrottava saamistaan tiedoista työhakijalle. Lain esitöiden mukaan lainkohdan tarkoituksena on antaa työnhakijalle mahdollisuus keskustella työnantajan kanssa luottotietojen syntyyn vaikuttaneista tekijöistä ja olosuhteista sekä oikaista mahdollisesti tiedoissaan olevat virheellisuudet.³¹⁹ Lain esitöissä on lisäksi korostettu, ettei työnhakijan luotettavuuden arvioimisen tulisi ensisijaisesti pohjautua vain

³¹⁶ Lain esitöissä on laajahko esitys lain 5 a §:n seitsemän kohtaisen listan työtehtävistä, joiden toimenkuvaan voisi kuulua tehtäviä, joiden yhteydessä luottotietojen hankkiminen voisi olla sallittua. Samoin esitöistä löytyy esimerkkejä toimenkuvista, joissa luottotietojen hankkiminen ei ole sallittua. Ks. aiheesta lisää HE 19/2008 s. 11-14 tai Nyyssölä s. 141-143.

³¹⁷ HE 19/2008 s. 10.

³¹⁸ HE 19/2008 s. 4.

³¹⁹ HE 19/2008 s. 10-11 ja TyVM 3/2008 s. 2-3.

henkilöluottotietoihin ja ne eivät saisi olla ainoa kriteeri työnantajan tehdessä päätöksiä työnhakijan luotettavuudesta.³²⁰ Maksuhäiriömerkintä voi kuitenkin nousta ratkaisevaan merkitykseen työhönottotilanteissa silloin kun samaa tehtävää tavoittelee useampia henkilöitä. Luottotietolain 39 §:ssä säädetään luottotietojen käsittelijän salassapitovelvollisuudesta, joka koskee myös työnantajaa tai tämän edustajaa, näiden käsitellessä luottotietolaissa tarkoitettuja henkilöluottotietoja työhönoton yhteydessä.³²¹

Työnhakijan luottotietojen tarkistamiseen tarvitaan aina lainmukainen syy. Henkilöluottotietoja pyytävän on esitettävä selvitys luovutuksen lainmukaisuuden selvittämiseksi ja luottotietorekisterinpitäjän on ennen tietojen luovuttamista harkittava täyttyvätkö lain asettamat edellytykset. Työnhakijalla on oikeus halutessaan tarkastaa kuka ja mitä tarkoitusta varten on hakijaa koskevia tietoja rekisterinpitäjältä kysytty.

³²⁰ TyVM 3/2008 s. 3. Valiokunta on mietinnössään painottanut, että merkintä henkilöluottotiedoissa ei ole rikos eikä se välttämättä kerro mitään työntekijän luotettavuudesta tai rehellisyydestä, eikä kevytmielisestä talouden hoidostakaan, vaan sen on voinut aiheuttaa esimerkiksi takausvelka, sairaus, puolison kuolema, avioero tai työttömyys. Nuorilla luottotiedoissa oleva merkintä kertoo usein oman talouden suunnittelemiseen liittyvästä kokemattomuudesta, merkintöjen liittyessä lähinnä pikaluottoihin, osamaksukauppoihin, luottokortin varomattomaan käyttöön ja matkapuhelinlaskuihin.

³²¹ HE 19/2008 s. 10.

6. VALVONTA JA SEURAAMUKSET

6.1 Valvontaviranomaiset

Valvontaviranomaisista, heidän tehtävistään ja toimivaltuuksistaan säädetään tietosuoja-asetuksen kuudennessa luvussa. Tietosuoja-asetuksen 54 artiklassa jäsenvaltiot velvoitetaan lailla säätämään kansallisen valvontaviranomaisen perustamista koskevia säädöksiä. Kukin valvontaviranomainen toimii täysin riippumattomasti hoitaessaan tehtäviään ja käyttäessään asetuksen mukaisia valtuuksiaan. Suomessa tietosuoja-asetuksessa tarkoitettuna valvontaviranomaisena toimii tietosuojalain 8 §:n mukaan tietosuojavaaltuutettu. Valvontaviranomaisen tehtävistä ja valtuuksista säädetään tietosuoja-asetuksen 55-59 artiklassa sekä tietosuojalain 14 §:ssä, jonka mukaan tietosuojavaaltuutetulla on tietosuoja-asetuksen säännöksistä suoraan seuraavien tehtävien ja toimivaltuuksien lisäksi myös muussa lainsäädännössä säädettyjä tehtäviä ja toimivaltuuksia. Sen lisäksi, mitä tietosuoja-asetuksen 58 artiklan 1 kohdassa säädetään valvontaviranomaisen tiedonsaanti- ja tarkastusoikeudesta, tietosuojavaaltuutetulla on tietosuojalain 18 §:n mukaan oikeus salassapitosäännösten estämättä saada maksutta tehtäviensä hoidon kannalta kaikki tarpeelliset tiedot.

Tietosuoja-asetuksen 57 artiklan mukaan valvontaviranomaisen tehtävänä on muun muassa huolehtia asetuksen soveltamisen valvonnasta ja täytäntöönpanosta sekä edistää tietosuoja-asetusta koskevaa tietoisuutta ja antaa tarvittavaa ohjausta ja neuvontaa. Tehtäviensä hoitamiseksi valvontaviranomaiselle on annettu huomattavan laajat tutkintavaltuudet, joiden nojalla viranomainen voi muun muassa määrätä rekisterinpitäjän tai tietojenkäsittelijän luovuttamaan tarvittavia tietoja. Viranomaiselle on lisäksi järjestettävä pääsy kaikkiin valvontaviranomaisen valvontatehtävän suorittamiseksi tarvittaviin tietoihin sekä oikeus päästä tarvittaessa myös rekisterinpitäjän ja henkilötietojen käsittelijän tiloihin tehtäviensä hoitamiseksi. Valvontaviranomaisten toimenpiteiden tulee olla tarkoituksenmukaisia, tarpeellisia ja oikeasuhtaisia, eikä niistä saa aiheutua tarpeettomia kustannuksia taikka liiallisia haittoja. Valvontaviranomainen voi tarpeelliseksi katsoessaan tehdä tarkastuksia myös työnantajan tiloissa ja tutustua henkilötietojen käsittelyyn.³²²

Työelämän tietosuojalain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset yhdessä tietosuojavaaltuutetun kanssa. Työsuojeluviranomaisten tehtävistä ja toimivallasta säädetään

³²² Nyssölä s. 302.

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnista annetun lain 2 ja 3 luvussa. Työelämän tietosuojalain tarkoituksena on vastata yksityiselämän suojaa koskeviin kysymyksiin työelämän alueella, mutta se on myös työoikeudellinen laki, jolla on työsuojelullinen tarkoitus. Lain mukainen henkilötietojen käsittely on kiinteässä yhteydessä työlainsäädännössä säädettyihin oikeuksiin ja velvoitteisiin. Näihin oikeuksiin ja velvoitteisiin liittyvä valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille, tietosuojavaltuutetun ollessa yksin toimivaltainen viranomainen tietosuoja-asetuksen säännösten valvonnassa. Työsuojeluviranomaiset valvovat myös työelämän tietosuojalain henkilötietojen käsittelysäännösten noudattamista yhteistyössä tietosuojavaltuutetun kanssa.³²³

6.2 Seuraamukset

6.2.1 Vahingonkorvaus

Tietosuoja-asetuksen 82 artiklan mukaan luonnollisella henkilöllä, jolle on aiheutunut tietosuoja-asetuksen rikkomisen vuoksi aineellista tai aineetonta vahinkoa, on oikeus saada vahingoista täysi korvaus tilanteesta riippuen joko rekisterinpitäjältä tai henkilötietojen käsittelijältä. Tietosuoja-asetuksen johdanto-osan kappaleen 146 mukaan 82 artiklan mukaisella korvauksella ei ole vaikutusta korvausvaatimuksiin, jotka johtuvat unionin oikeuden tai jäsenvaltion lainsäädännön muiden sääntöjen rikkomisesta.

Rekisterinpitäjän vastuu on ankaraa vastuuta ja ensisijaista henkilötietojen käsittelijään nähden. Käsittelijä on vastuussa vahingosta vain, jos se ei ole noudattanut tietosuoja-asetuksessa käsittelijälle nimenomaisesti osoitettuja velvoitteita tai jos käsittelijä on toiminut rekisterinpitäjän lainmukaisen ohjeistuksen ulkopuolella tai sen vastaisesti.

Rekisterinpitäjä tai henkilötietojen käsittelijä vapautuu vastuusta, jos se osoittaa, ettei se ole millään tavalla vastuussa vahingon aiheuttaneesta tapahtumasta. Jos artiklassa tarkoitettuun vahingon aiheuttaneeseen tietojen käsittelyyn on osallistunut yhdessä tai erikseen useampi kuin yksi rekisterinpitäjä tai henkilötietojen käsittelijä, kukin rekisterinpitäjä tai henkilötietojen käsittelijä on vastuussa koko vahingosta, jotta voidaan varmistaa, että rekisteröity saa tosiasiallisen korvauksen.

³²³ HE 97/2018 s. 21.

6.2.2 Hallinnolliset seuraamukset

Tietosuojalainsäädäntöä koskeva seuraamusjärjestelmä muuttui tietosuoja-asetuksen hallinnollisten sakkojen seurauksena olennaisesti. Rekisteröidylle maksettavien vahingonkorvausten lisäksi on tietosuoja-asetuksen tarkoittamilla valvontaviranomaisilla oikeus määrätä hallinnollisia sakkoja, niin luonnolliselle kuin oikeushenkilöllekin, joka rekisterinpitäjänä tai henkilötietojen käsittelijänä rikkoo asetuksen velvoitteita. Hallinnollisen sakon määräämisen perusteet, sakon määräämisessä huomioon otettavat seikat sekä viranomaisen käytettävissä oleva harkintavalta on määritelty tietosuoja-asetuksen 83 artiklassa. Tietosuoja-asetukseen ei kuitenkaan sisälly säännöksiä sakon määräämisessä noudatettavan menettelyn osalta sen kuulussa yksinomaan jäsenvaltioiden prosessuaalisen autonomian piiriin.³²⁴ Koska hallinnollinen sakko voi muodostua hyvin ankaraksi rangaistusluonteiseksi seuraamukseksi tulee oikeusturvaan ja asianmukaisen menettelyn takeisiin kiinnittää erityistä huomiota.³²⁵

Sakkojen määräämisen tulee kussakin yksittäisessä tapauksessa olla tehokasta, oikeasuhteista ja varoittavaa. Hallinnollinen sakko voidaan määrätä tietosuoja-asetuksen 83 artiklan 2 kohdan mukaisesti kulloisetkin tapauskohtaiset olosuhteet³²⁶ asiallisesti huomioiden asetuksen 58 artiklan 2 kohdan a—h ja j alakohdassa tarkoitettujen korjaavien toimenpiteiden lisäksi tai niiden sijasta. Vakavissa velvoitteiden rikkomistapauksissa kuten esimerkiksi periaatteita koskevia säännöksiä rikottaessa, rekisteröidyn oikeuksia koskevia säännöksiä rikottaessa, valvontaviranomaisen määräyksen noudattamisen laiminlyöntitapauksissa taikka rikottaessa asetuksen IX luvun mukaisesti hyväksytystä jäsenvaltion lainsäädännöstä johtuvia velvollisuuksia, sakko voi olla maksimissaan 20 miljoonaa euroa tai 4 prosenttia yhtiön edellisen vuoden maailmanlaajuisesta liikevaihdosta sen mukaan, kumpi näistä määristä on suurempi. Työelämän tietosuojain sääntely nojaa tietosuoja-asetuksen IX luvun 88 artiklan sallimaan kansalliseen liikkumavaraan ja näin ollen sen lain säädösten rikkomisesta voidaan määrätä hallinnollinen sakko.

Hallinnollisen seuraamusmaksun määräämisen perusteet sekä sakon määräämisessä huomioon otettavat seikat ja käytettävissä oleva harkintavalta määritellään tietosuojalain 24

³²⁴ HaVM 13/2018 s. 16.

³²⁵ HaVM 13/2018 s. 12.

³²⁶ Yksittäisessä tapauksessa on otettava asianmukaisesti huomioon seuraavat seikat: rikkomisen luonne, vakavuus ja kesto, kyseisen tietojenkäsittelyn luonne, laajuus tai tarkoitus huomioon ottaen, sekä niiden rekisteröityjen lukumäärä, joihin rikkomisen vaikuttaa, ja heille aiheutuneen vahingon suuruus, rikkomisen tahallisuus tai tuottamuksellisuus sekä toimet rekisteröidylle aiheutuneen vahingon lieventämiseksi.

§:ssä. Pykälän mukaan tietosuojavaltuutetun ja apulaistietosuojavaltuutettujen yhdessä muodostama kolmijäseninen seuraamuskollegio määrää seuraamusmaksun esittelystä. Tietosuojavaltuutetun toimiston työjärjestyksessä määrätty esittelijä voi toimia apulaistietosuojavaltuutetun sijaisena tämän ollessa estynyt. Seuraamusmaksun määräämisoikeus vanhenee, kun on kulunut yli kymmenen vuotta rikkomuksen tai laiminlyönnin tapahtumisesta taikka niiden päättymisestä.

Tietosuojalain 24 §:n 4 momentin mukaan hallinnollista seuraamusmaksua ei kuitenkaan voida määrätä valtion viranomaisille, valtion liikelaitoksille, kunnallisille viranomaisille, itsenäisille julkisoikeudellisille laitoksille, eduskunnan virastoille, tasavallan presidentin kanslialle eikä Suomen evankelis-luterilaiselle kirkolle ja Suomen ortodoksiselle kirkolle eikä niiden seurakunnille, seurakuntayhtymille taikka muille elimille.

6.2.3 Rangaistussäännökset

Työelämän tietosuojalakiin tehtäviä muutoksia valmisteltaessa ehdotettiin, että lain 24 §:n rangaistussäännös kumottaisiin lähes kokonaisuudessaan sillä perusteella, että tietosuoja-asetuksen rikkomisesta voidaan määrätä hallinnollisia sakkoseuraamuksia ja kaksoisrangaistavuuden kiellon rikkomattomuus edellyttäisi, ettei kansallisen lainsäädännön ja tietosuoja-asetuksen seuraamusjärjestelmät ole vastaavien tekojen osalta päällekkäisiä. Oikeusministeriön antamassa lausunnossa todettiin, ettei työelämän tietosuojalain rangaistussäännökset ole päällekkäisiä tietosuoja-asetuksen kanssa, vaan laki sisältää tekotapoja, jotka eivät tulisi kuulumaan asetuksen hallinnollisten sakkoseuraamusten soveltamisalaan.³²⁷ Tietosuoja-asetus ei edellytä seuraamusjärjestelmän perustuvan vain hallinnollisiin seuraamuksiin, vaan asetus mahdollistaa myös muiden seuraamusten käytön kuten kansalliset rikosoikeudelliset keinot. Tietosuojavaltuutettu esitti omassa lausunnossaan, että työelämän tietosuojalain tehokas toteutuminen tulevaisuudessa edellyttäisi rangaistussäännösten säilyttämistä.³²⁸ Lopulta lain 24 §:n rangaistussäännöstä muutettiin aikaisemmasta vain vähän. Seuraavassa tutkielman aiheen näkökulmasta merkitykselliset säännöskohdat.

³²⁷ VN/750/2018-OM-2 s. 2-3.

³²⁸ 1162/03/2018 s. 8.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta

- rikkoo 9 §:n säännöksiä tiedonantovelvollisuutta huumausainetestistä koskevasta todistuksesta,
- vastoin 5 §:n 1 momentin säännöksiä käsittelee työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja,
- vastoin 5 a §:n säännöksiä hankkii tai käyttää työnhakijan tai työntekijän henkilöluottotietoja,
- vastoin 7 §:n säännöksiä ottaa vastaan tai muutoin käsittelee työnhakijan huumausainetestistä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja,
- vastoin 13 §:n 1 momentin säännöksiä testaa työntekijän henkilö- tai soveltuvuusarvioinnein tämän suostumuksetta taikka jättää varmistamatta testaamisen menetelmän luotettavuuden, testaajan asiantuntevuuden tai testauksella saatavien tietojen virheettömyyden,
- rikkoo 13 §:n 2 momentin säännöksiä kirjallisen lausunnon antamisesta tai selvityksen antamisesta suullisen lausunnon sisällöstä,
- vastoin 14 §:n säännöksiä käyttää muuta kuin terveydenhuollon ammattihenkilöstöä, asianomaisen laboratoriokoulutuksen saanutta henkilöstöä tai terveydenhuollon palveluja,
- vastoin 15 §:n säännöksiä edellyttää työntekijän osallistuvan geneettiseen tutkimukseen tai hankkii tiedon työntekijälle tehdystä geneettisestä tutkimuksesta,

on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rikkomisesta sakkoon.

Rangaistus tietosuojarikoksesta, tietomurrosta, salakatselusta, salakuuntelusta, viestintäsalaisuuden loukkauksesta, salassapitorikoksesta ja virkarikoksista säädetään rikoslaissa. Rikoslain 38 luvun 9 § mukaan työelämän tietosuojalain vastaisesta henkilötietojen käsittelyä koskevasta rikkomuksesta työnantaja tai tämän edustaja voidaan tuomita joko sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. Teon rangaistavuus edellyttää, että se loukkaa työntekijän yksityisyyden suojaa tai aiheuttaa työntekijälle muuta vahinkoa tai olennaista haittaa. Lisäksi edellytetään tahallisuutta tai törkeää

huolimattomuutta käsiteltäessä työntekijän tai työnhakijan henkilötietoja niiden käyttötarkoituksen vastaisesti tai rikottaessa tietojen tarpeellisuusvaatimusta.³²⁹

Yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta rangaistaan yhteistoimintalainsäädännön säännöksiin ja syrjintäkiellon rikkomisesta puolestaan rikoslain säännöksiin. Muut seuraamukset määräytyvät tietosuoja-asetuksen säännösten mukaan.

³²⁹ Työelämän tietosuojan käsikirja s. 97.

7. JOHTOPÄÄTÖKSET

Kaikki perusoikeussäännökset eivät ole lähtökohtaisesti ehdottomia. Perustuslailla turvattuihin oikeuksiin, kuten yksityiselämän ja henkilötietojen suojaan, pitäisi kuitenkin puuttua mahdollisimman vähän. Rekrytoinnin yhteydessä työnantaja kerää ja käsittelee työnhakijoiden tietoja, mahdollisesti selvittää tehtävään valitun henkilön luotettavuutta taikka teettää muita varsinaisia testejä hakijan henkilökohtaisten ominaisuuksien tai terveydentilan arvioimiseksi. Näillä toimenpiteillä puututaan työnhakijan perustuslailla turvattuihin oikeuksiin.

Tietosuoja-asetus, tietosuojalaki ja yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki, muodostavat tietosuojalainsäädännöllisen kokonaisuuden, jossa säädetään henkilötietojen käsittelystä, sekä työelämän tietosuojalaissa myös rekrytointiprosessin yhteydessä kerättävistä tiedoista. Kokonaisuus pitää sisällään säännökset siitä, miten ja minkälaisia tietoja työnhakijasta voidaan kerätä, mihin tarkoitukseen tietoja voidaan käyttää sekä milloin ja millä edellytyksin erilaisten testien tai selvitysten teettäminen on sallittua. Lähtökohtaisesti työnhakijan hakema avoimna oleva tehtävä asettaa raamit kysymyksiin, testein tai selvityksin kerättäville tiedoille ja niiden käsittelylle; vain tehtävän kannalta tarpeellisia tietoja voidaan kerätä.

Yhteiskunnan digitalisoituminen ja muuttuminen yhä datariippuvaisemmaksi ovat tunnistettu uhka yksilön yksityisyydelle ja henkilötietojen suojalle. Rekrytointiprosessin suurimmat henkilötietojen suojaan liittyvät haasteet eivät kuitenkaan ole teknologiaperustaisia, vaan suurimpina haasteina ovat osapuolten epätietoisuus ja työnhakijan alisteinen asema suhteessa työnantajaan. Työnhakijat eivät tiedä omista oikeuksistaan tai eivät uskalla niihin vedota, eikä valveutunutkaan työnantaja välttämättä tunnista kaikkia työnhakijan yksityisyyden suojaamiseksi tarkoitettuja säännöksiä.

Henkilötietojen suojaan liittyvän uutisoinnin lisääntyminen, etenkin muutaman viimeisen vuoden aikana, on varmasti parantanut myös yksilöiden tietoisuutta omiin henkilötietoihin liittyvistä oikeuksista. Epäilen kuitenkin, ymmärretäänkö vielä, mitä henkilötiedon käsitteellä todella tarkoitetaan, ja milloin kysymyksessä on tietosuojalainsäädännössä tarkoitettu henkilötietojen käsittelystä. Yksilöidenkin on tunnistettava asia, ennen kuin he osaavat vaatia oikeuksilleen suojaa.

Epäilemättä tieto tulee seuraavien vuosien aikana edelleen lisääntymään, mutta epäsuhtaa työnantajan ja työnhakijan välisestä suhteesta on vaikeampi poistaa. Työnhakijaa

suojaavissa tietosuojasäännöksissä toki suojataan työnhakijan henkilötietoja ja yksityisyyttä, mutta näihin oikeuksiin vetoaminen, voi tosiasiallisesti aiheuttaa negatiivisia seuraamuksia työnhakijalle. Työn saamisen halu ja tarve voi olla niin merkittävä, ettei sitä oikeuksien loukkaamattomuus voi korvata. Valveutunut ja vastuullinen työnantaja huolehtii omalta puoleltaan siitä, ettei työnhakija joudu tämän tyyppistä punnintaa omien oikeuksiensa ja työpaikan välillä tekemään. Kuten kaikissa tietosuojaan liittyvissä asioissa, on tässäkin huolehdittava riittävästä henkilöstön koulutuksesta. Jokaisen, joka käsittelee henkilötietoja ja toimii osana rekrytointiprosessia, on oltava perillä siitä, miten tietosuojalainsäädännön mukaan saa toimia.

Tietosuoja-valtuutettu Reijo Aarnio on 4.6.2018 julkaistussa blogikirjoituksessaan ”Mitä GDPR:n jälkeen?”, tuonut julki, että tietosuoja-valtuutetun toimistolle, ennen tietosuoja-asetuksen soveltamisen alkamista tulleiden yhteydenottojen motiivina ei ollut yksilöiden oikeuksien turvaaminen ja vahvistaminen, vaan rekisterinpitäjän ”itsepuolustus”.³³⁰ Tietosuoja-asetuksen voi nähdä myös positiivisena mahdollisuutena laajamittaisemmalle asennemuutokselle. Se kuitenkin edellyttää useissa organisaatioissa toimintatapojen ja ajatusmallien muutosta. Ainakin vielä toistaiseksi työelämässä, ja korostuneesti rekrytoinnissa, yksityisyyden ja henkilötietojen suojan taso vaihtelee sen mukaan, miten hyvin organisaatiossa on huolehdittu henkilötietojen käsittelyyn liittyvistä työnantajan velvoitteista, tunnistettu työnhakijan perustuslailla turvatut oikeudet sekä asiaan liittyvä lainsäädäntö ja nämä työnhakijan tietosuojan onnistumisen edellytykset otetaan myös organisaation päivittäisessä toiminnassa huomioon.

³³⁰ https://tietosuoja.fi/artikkeli/-/asset_publisher/mita-gdpr-n-jalkeen-